

UiO : **Det juridiske fakultet**

Oppsigelse/avskjed på grunnlag av handlinger begått på arbeidstakers fritid

Kandidatnummer: 637

Leveringsfrist: 25.04.2015

Antall ord: 17 972



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Rettskilder	2
1.3	Begrepsavklaring.....	3
1.3.1	Ansettelsesforhold.....	3
1.3.2	Arbeidstid og fritid.....	4
1.4	Struktur.....	5
2	PLIKTER OG RETTIGHETER I ARBEIDSFORHOLD AV BETYDNING FOR ADGANGEN TIL Å SANKSJONERE HANDLINGER BEGÅTT PÅ ARBEIDSTAKERS FRITID	6
2.1	Innledning.....	6
2.2	Rettslig grunnlag som etablerer plikter og rettigheter for arbeidstakers opptreden på fritiden.....	6
2.2.1	Generelt.....	6
2.2.2	Lojalitetsplikten	6
2.2.3	Arbeidsplikten.....	7
2.2.4	Arbeidsgivers styringsrett	8
2.2.5	Arbeidstakers rett til privatliv	9
3	ARBEIDSTAKERS STILLINGSVERN.....	11
3.1	Innledning.....	11
3.2	Oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7.....	11
3.3	Avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14	12
3.4	Oppsigelse etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10	13
3.5	Avskjed etter tjenestemannsloven § 15	14
4	FORHOLD PÅ ARBEIDSTAKERS FRITID SOM KAN FØRE TIL OPPSIGELSE ELLER AVSKJED	15
4.1	Innledning.....	15
4.2	Biarbeid	15
4.2.1	Innledning	15
4.2.2	Biarbeid og arbeidsplikten	16
4.2.3	Biarbeid som brudd på lojalitetsplikten	17
4.2.4	Biarbeid er uforenlig med hovedstillingen.....	20
4.3	Kriminelle handlinger	20

4.3.1	Straffbare forhold på fritiden	20
4.3.2	Stillinger med vandelskrav	22
4.3.3	Fravær på grunn av straffbare forhold	23
4.4	Ansattes ytringer	27
4.4.1	Innledning	27
4.4.2	Avgrensning	28
4.4.3	Arbeidsavtalen som begrensning av ytringsfriheten.....	28
4.4.4	Lojalitetsplikten som begrensning av ytringsfriheten	29
4.4.5	Skille mellom offentlig ansatte og privat ansatte.....	30
4.4.6	Skille mellom offentlige og private ytringer.....	31
4.4.7	Vurdering om ytringen er illojal	33
4.4.8	Ytringer som ikke skader arbeidsgivers interesser	42
4.5	Arbeidstakers private relasjoner	43
4.5.1	Innledning	43
4.5.2	Stillinger som krever sikkerhetsklarering	43
4.5.3	Stillinger som krever bestemte livssyn og livsførsel	44
4.5.4	Nærstående i stilling hos konkurrerende virksomhet.....	45
5	AVSLUTNING	48
6	LITTERATURLISTE.....	49
6.1	Rettspraksis	49
6.2	Litteratur	52
6.3	Lovgivning	54
6.4	Forarbeider	56
6.5	Vedtak og rapporter	56
6.6	Nettsider	57

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Denne oppgaven vil handle om når arbeidsgiver kan si opp eller avskjedige en arbeidstaker på grunnlag av handlinger begått på arbeidstakers fritid. Det arbeidsrettslige utgangspunkt er at det foreligger et skille mellom arbeidstakers arbeidsutførelse og arbeidstid, og arbeidstakers fritid. Utgangspunktet er følgelig at arbeidsgivers rett til å styre og normere arbeidstakers handlinger begrenser seg til arbeidsutførelsen og arbeidstiden, uten å gripe inn i hva arbeidstaker foretar seg på sin egen fritid. Dette er et utgangspunkt med klare modifikasjoner, og det foreligger en rekke eksempler i norsk rett på at arbeidstakers handlinger utenfor arbeidet har medført oppsigelse eller avskjed i arbeidsforholdet. Arbeidsmiljøloven § 15-7 krever at oppsigelse må være «saklig begrunnet». For avskjed krever § 15-14 «vesentlig mislighold». Hva skal til for at forhold knyttet til arbeidstakers fritid kan utgjøre saklig grunn for oppsigelse av et arbeidsforhold? Og når kan handlinger knyttet til arbeidstakers fritid anses som vesentlig mislighold av arbeidsplikter og gi grunnlag for avskjed?

Eksempler på at arbeidstakers handlinger utenfor arbeidstiden får konsekvenser for arbeidsforholdet dukker med jevne mellomrom opp i media og får ofte mye omtale. En sak som fikk mye medieoppmerksomhet i 2013 var om en politimann som ble avskjediget etter at det ble avdekket at han på Facebook omtalte daværende statsminister Jens Stoltenberg som et «krapyl», og i tillegg hadde publisert flere rasistiske uttalelser.¹ Politimannen fikk tilbake jobben, men det var på grunn av en saksbehandlingsfeil hos politiledelsen, og ikke på grunn av at ytringene ikke berettiget avskjedigelse. Samme måned han fikk tilbake jobben ble han igjen avskjediget på grunn av sine uttalelser på Facebook. Politimannen fikk også denne gang tilbake jobben da avskjedigelsen ble forkastet og erstattet med en skriftlig advarsel.²

Et arbeidsforhold kjennetegnes ved at det foreligger et avtaleforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, som går ut på at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til arbeidsgivers rådighet. Arbeidsforholdet skaper rettigheter og plikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som må følges og respekteres av partene. Arbeidsforholdet begrenser dermed arbeidstakerens handlingsfrihet ved at arbeidstakeren må opptre i samsvar med arbeidsgivers styringsrett i arbeidstiden. Utenfor arbeidstiden er utgangspunktet at arbeidstakerens handlingsfrihet ikke er begrenset og arbeidstakeren har full rådighet over sin egen fritid. Dette utgangspunktet kommer til uttrykk i Rt. 1959 s. 900. I denne saken var en arbeidstaker blitt oppsagt på grunn av at han

¹ Dagbladet (03.09.2013)

² Glomdalen (06.03.2014)

hadde biarbeid hos en annen arbeidsgiver på fritiden. Høyesterett kom til at oppsigelsen var ugyldig og uttalte at det klare utgangspunktet er at arbeidstakeren råder fullt ut over sin egen fritid.

Det er imidlertid klart at et arbeidsforhold kan etablere forpliktelser for arbeidstaker som stiller krav til arbeidstakers opptreden også på arbeidstakers fritid, og som kan få konsekvenser for arbeidsforholdet ved eventuelle brudd. I Rt. 2009 s. 685 uttalte Høyesterett at en arbeidstaker kan bli oppsagt på grunn av uakseptable forhold utenfor tjenesten, men at det i slike tilfeller stilles særlig strenge krav til at oppsigelsen er saklig begrunnet. Det må foretas en konkret og skjønnsmessig avveining av virksomhetens og arbeidstakers interesser. Spørsmålet er om det etter en slik avveining «anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør».³ Høyesterett la også til grunn i Rt. 2011 s. 74 at det stilles «særlig strenge krav» ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjenesten.⁴

I oppgaven vil jeg se nærmere på hvilke forpliktelser i arbeidsforhold som kan gi arbeidsgiver rettslig grunnlag for å sanksjonere handlinger begått på arbeidstakers fritid med oppsigelse eller avskjed, og også drøfte visse typetilfeller. Oppgaven vil blant annet behandle spørsmål om når og i hvilken utstrekning den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold begrenser arbeidstakers handlefrihet utenfor arbeidstiden og gi grunnlag for sanksjoner som oppsigelse og avskjed grunnet handlinger begått på arbeidstakers fritid.

Den ulovfestede lojalitetsplikten gjør seg gjeldende også utenfor den ordinære arbeidstiden.⁵ Det er klart at arbeidsgiver har interesse av å møte arbeidstakeren med sanksjoner som oppsigelse og avskjed hvis arbeidstakeren skulle misligholde sine plikter som følger av arbeidsforholdet. Arbeidstakeren har imidlertid interesser som tilsier at arbeidsgiveren ikke kan sanksjonere arbeidstakers opptreden på fritiden. Alle arbeidstakere har rett til privatliv og rett til ytringsfrihet. Det er dermed interessant å se hvor langt lojalitetsplikten strekker seg over på arbeidstakers fritid.

1.2 Rettskilder

Lovgivning om arbeidsforhold er gitt i en rekke forskjellige lover. De lovene om arbeidsforhold som er relevante for oppgaven er lov 17 juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) som regulerer virksomhet som sysselsetter arbeidstakere og lov 4 mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) som gjelder for

³ Rt. 2009 s. 685 (avsnitt 52)

⁴ Rt. 2011 s. 74 (avsnitt 45)

⁵ Dege (2009) s. 813

arbeidstakere som er tilsatt i statens tjeneste. Begge lovene er relevante ettersom oppgaven gjelder både privat og offentlig ansatte. Andre særlover om arbeidsforhold vil ikke bli behandlet.

Rettspraksis er også en viktig rettskildefaktor og blir mye brukt i oppgaven for å fastlegge nærmere grensene for saklighetsstandarden i oppsigelsesbestemmelsen og vesentlighetsterskel i avskjedsbestemmelsen. Dagens arbeidsmiljølov er nærmest en kodifisering av gjeldende rett og det er ikke tilsiktet noen realitetsendring når det gjelder forståelsen av reglene om oppsigelse og avskjed.⁶ Dermed er tidligere rettspraksis og forarbeider til lov 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. fortsatt relevant. Det er imidlertid få dommer fra Høyesterett som direkte berører problemstillingen om oppsigelse og avskjed på grunnlag av handlinger begått på arbeidstakers fritid. Det blir dermed vist til en del underrettsdommer for å belyse momenter og eksempler, selv om de har lavere rettskildeverdi enn høyesterettsdommer. Av samme grunner viser jeg også til enkelte saker fra Sivilombudsmannen. Selv om Sivilombudsmannens uttalelser har begrenset rettskildeverdi, vil uttalelsene normalt være av høy kvalitet, og tillegges en viss vekt.

Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) er inkorporert i norsk lov ved lov 21 mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) § 2. EMK skal gis forrang ved motstrid mot norsk lov etter menneskerettsloven § 3. Dette innebærer at Den europeiske menneskerettighetsdomstol (EMD) sin rettspraksis er relevant i tolkningen av arbeidstakers rett til privatliv og spørsmål om ytringsfrihet.⁷

Juridisk teori som berører oppsigelse og avskjed på grunn av handlinger begått på arbeidstakers fritid er sparsom og ikke spesielt dyptgående. Likevel har juridisk teori vært en god kilde til å finne relevante momenter og hensyn i forbindelse med problemstillingen.

1.3 Begrepsavklaring

1.3.1 Ansettelsesforhold

For at arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse og avskjed av arbeidsforhold skal få anvendelse er det en forutsetning at det foreligger et ansettelsesforhold. Dette går ut på at arbeidstake-

⁶ Dege (2009) s. 22

⁷ EMK artikkel 8 og 10

ren stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren for å utføre angitte arbeidsoppgaver.⁸

En «arbeidstaker» er etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd definert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Begrepet må avgrenses mot tilfeller hvor en påtar seg et arbeid og utfører dette for egen regning og risiko. Påtar en seg slikt arbeid vil vedkommende være en oppdragstaker.⁹

En «arbeidsgiver» er etter arbeidsmiljøloven § 1-8 annet ledd definert som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste».

For at tjenestemannslovens regler om oppsigelse og avskjed av arbeidsforhold skal få anvendelse må en arbeidstaker være «tilsatt» i statens tjeneste, jfr. tjenestemannsloven § 1 første ledd.

1.3.2 Arbeidstid og fritid

Etter arbeidsmiljøloven § 10-1 er arbeidstid definert som den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, mens arbeidsfri er definert som den tiden arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver. Utgangspunktet er at arbeidstakeren kan disponere sin arbeidsfrie tid fritt i forhold til arbeidsgiver.¹⁰

Skillet mellom arbeidstid og fritid har i senere tid blitt mindre klart blant annet på grunn av den teknologiske utviklingen. Dette gjør det også vanskeligere å sette et klart skille mellom handlinger begått på arbeidstakers fritid og handlinger knyttet til arbeidsutførelsen. Det hører til sjeldenhetene at man stempler seg inn på starten av dagen og ut når arbeidsdagen er over. Det er ikke uvanlig at arbeidstakere får mobiltelefon og PC av arbeidsgiver, som gjør arbeidstakeren tilgjengelig for arbeidsgiver til enhver tid. Dette muliggjør at arbeidstakeren kan jobbe på tider som egentlig er arbeidstakerens fritid, og det er ikke uvanlig at arbeidstakere besvarer mail eller telefonsamtaler utenfor arbeidstiden eller i ferien.

Det arrangeres ofte sosiale begivenheter i regi av jobben som ofte vil være på kvelder eller i helger, som for eksempel julebord og seminarer. Det er ikke alltid klart om slike arrangementer er å betegne som fritid eller arbeid. I RG. 1984 s. 961 ble en arbeidstaker oppsagt på grunn av sin opptreden under et kurs i utlandet. Arbeidstakeren hevdet den upassende opptreden

⁸ Jakhelln (2006) s. 26

⁹ Jakhelln (2006) s. 33

¹⁰ Fougner (2013) s. 371

som var påberopt av arbeidsgiveren hadde skjedd på hans fritid og ikke hadde noen påvirkning på hans tjeneste under kurset. Retten påpekte at de øvrige kursdeltakerne oppfattet tiden etter endt arbeidsdag som fritid. Både reisen og kurset var imidlertid betalt av arbeidsgiveren og retten la til grunn at den enkelte kursdeltaker må til en viss grad innrette fritiden med henblikk på den forestående undervisning påfølgende dag, slik at denne eventuelt ikke blir influert av «uteliv».¹¹

Rt. 2014 s. 513 (Aketur) er også relevant. Dommen handlet om en arbeidstaker som hadde blitt skadet i en akeulykke under et obligatorisk seminar som var arrangert av arbeidsgiveren. Spørsmålet var om denne skaden hadde skjedd «i arbeid» og dermed var en yrkesskade etter folketrygdloven. Høyesterett kom til at ulykken var skjedd «i arbeid». Høyesterett la vekt på at selv om ikke akingen var obligatorisk så forventet arbeidsgiveren at de fleste deltok. Akingen var ment å styrke teambyggingen blant seminardeltakerne og skape god stemning på seminarets faglige del. I tillegg var akingen arrangert og betalt av arbeidsgiveren. Denne dommen er nok helt i ytterkanten av hva man kan definere som «i arbeid». Hadde arrangementet hatt mer preg av en sosial utflykt uten faglig innhold, kunne fort resultatet blitt et annet.¹²

1.4 Struktur

I den videre fremstillingen vil jeg i del 2 gjøre rede for plikter og rettigheter i arbeidsforhold av betydning for adgangen til å sanksjonere handlinger begått på arbeidstakers fritid. I del 3 vil jeg gjøre rede for arbeidstakers stillingsvern, før jeg går over til å se på noen typetilfeller hvor forhold på arbeidstakers fritid kan få konsekvenser for arbeidsforholdet i del 4. De type-tilfellene jeg vil gå nærmere inn på er forhold vedrørende biarbeid, kriminelle handlinger, ansattes ytringer og arbeidstakers private relasjoner.

¹¹ RG. 1984 s. 961 (s. 983)

¹² Rt. 2004 s. 487

2 Plikter og rettigheter i arbeidsforhold av betydning for adgangen til å sanksjonere handlinger begått på arbeidstakers fritid

2.1 Innledning

Arbeidstakere har som alle andre en alminnelig handlefrihet. Enhver kan fritt foreta de handlinger de ønsker, tenke de tanker de ønsker og ytre seg slik en ønsker, så lenge det ikke foreligger noe forbud. For at noen lovlig skal kunne begrense denne friheten, må det finnes et rettsgrunnlag. Arbeidsgiver må ha et rettslig grunnlag for å begrense arbeidstakers frihet.¹³ Når det gjelder arbeidstakers fritid har Høyesterett slått fast i Rt. 1959 s. 900 at det klare utgangspunktet er at den enkelte arbeidstaker har full rådighet over sin egen fritid.

2.2 Rettslig grunnlag som etablerer plikter og rettigheter for arbeidstakers opptreden på fritiden

2.2.1 Generelt

Et arbeidsforhold blir etablert gjennom en arbeidsavtale som skaper plikter og rettigheter mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Som et supplement til arbeidsavtalen vil mange virksomheter også ha et arbeidsreglement og interne retningslinjer som arbeidstakeren må følge. Arbeidsreglement inneholder de ordensregler som trengs, for eksempel bestemmelser om fremmøte og pauser, og regler om arbeidsordningen.¹⁴ Arbeidsreglementet og interne retningslinjer må være i samsvar med loven. I tillegg må de ikke være usaklige eller gripe urimelig inn i arbeidstakerens handlingsfrihet. Gjennom arbeidsforholdet blir dermed arbeidstakers handlingsfrihet begrenset. I det videre vil jeg nevne hva slags plikter og rettigheter et arbeidsforhold medfører for partene.

2.2.2 Lojalitetsplikten

For at et arbeidsforhold skal fungere tilfredsstillende er det en forutsetning at det foreligger tillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstakeren har en generell plikt til lojalt å fremme virksomhetens interesser og unnlate å foreta handlinger som kan skade virksomhetens interesser. Tillit er sentralt i et arbeidsforhold, og det er viktig at arbeidsgiver har tillit til at arbeidstakeren vil opptre på en slik lojal måte. En kan si at ethvert mislighold av arbeidsavta-

¹³ Eggen (2008) s. 124

¹⁴ Arbeidsmiljøloven § 14-16

len, en handling eller unnlatelse som er til skade for arbeidsgiver, er en illojal handling, enten det er i form av for eksempel ordrenekt, aktiv eller passiv opptreden.¹⁵

Arbeidsgiver og arbeidstaker vil i stor grad ha de samme interessene i et arbeidsforhold.¹⁶ Arbeidsgiver har interesse i at virksomheten fungerer bra og er lønnsom. Arbeidstaker vil også ha interesse i at virksomheten går bra, slik at arbeidsplassen er sikret. Dermed vil som regel arbeidsgiver og arbeidstaker opptre lojalt overfor hverandre. Det er når arbeidsgiver og arbeidstaker har motstridende interesser at lojalitetsplikten blir satt på spissen. Det kan for eksempel være når arbeidstakeren ser muligheten til å tjene på å drive konkurrerende virksomhet på sin fritid, eller arbeidstakeren ønsker å kritisere arbeidsgiver offentlig i stedet for å ta problemer internt med ledelsen. Når det foreligger en interessekonflikt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, følger det av lojalitetsplikten at arbeidstakeren er pliktig til å fremme arbeidsgivers interesser fremfor sine egne.¹⁷

Hvis arbeidstaker opptrer på en måte som går imot arbeidsgivers interesser, vil opptreden anses som illojal og arbeidsgiver kan ha saklig grunn for oppsigelse eller avskjed. Arbeidstakerens lojalitetsplikt er ulovfestet og Høyesterett har lagt til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold.¹⁸

Arbeidstakerens lojalitetsplikt antas å oppstå allerede når arbeidsavtalen inngås. Dermed kan det tenkes at arbeidstakeren kan opptre i strid med lojalitetskravet allerede før arbeidstakeren har startet i jobben.¹⁹ Lojalitetsplikten strekker seg videre over hele ansettelsesperioden, oppsigelsesperioden og arbeidstakers fritid.²⁰ Lojalitetsplikten er dermed ikke avgrenset til arbeidstiden, men er en type forpliktelse som etter sin art stiller krav til arbeidstakers opptreden både på jobb og på fritiden. Hvor langt lojalitetsplikten strekker seg utenfor arbeidstiden må vurderes konkret i det enkelte tilfelle.

2.2.3 Arbeidsplikten

Lojalitetsplikten suppleres av det alminnelige prinsipp om at en arbeidstaker skal stille sin arbeidskapasitet til rådighet for arbeidsgiveren i arbeidstiden. En arbeidsavtale er som en vanlig avtale hvor det foreligger et ”ytelse mot ytelse”-prinsipp. Arbeidstakeren stiller sin ar-

¹⁵ Dege (2009) s. 810

¹⁶ Nazarian (2007) s. 346

¹⁷ Dege (2009) s. 811

¹⁸ Rt. 1990 s. 607

¹⁹ Jakhelln (2006) s. 226

²⁰ Dege (2009) s. 813

beidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren, mens arbeidsgiveren gir lønn for arbeidet. Arbeidstakeren har en plikt til å utføre det arbeid som forutsettes av arbeidsavtalen, tariffavtaler og arbeidsreglement. Arbeidsplikten vil variere fra hva slags stilling arbeidstakeren har, for eksempel om man ansettes som lærer, sjåfør eller lege. Arbeidspliktens omfang må fastsettes ved en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen og dens forutsetninger, herunder stillingsbetegnelsen, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.²¹ Hvis arbeidstakeren ikke oppfyller arbeidsplikten vil det være et mislighold av arbeidsavtalen som kan føre til oppsigelse eller avskjed.

Handlinger begått på arbeidstakers fritid som reduserer eller negativt påvirker arbeidstakers mulighet til å oppfylle sin arbeidsplikt vil kunne medføre at handlinger begått på fritiden resulterer i direkte brudd på arbeidsplikten som gir grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Arbeidstakers livsførsel kan medføre at arbeidstakeren over tid ikke er i stand til å møte presist eller konsentrere seg om arbeidet. Handlinger på arbeidstakers fritid kan også føre til at den ansatte ikke kan utføre det arbeidet som han er ansatt til. For eksempel kan yrkessjåføren miste sertifikatet, eller legen kan miste sin obligatoriske autorisasjon, og kan av den grunn ikke oppfylle arbeidsplikten.

2.2.4 Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett er tradisjonelt definert som retten til å lede, kontrollere og fordele arbeidet.²² I tillegg er retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør omfattet av styringsretten.²³ Styringsretten er i stor grad begrenset av regler i lov og avtale, som arbeidsavtale og tariffavtale. Arbeidsgivers styringsrett er dermed den restkompetanse som gir arbeidsgiver rett til å treffe beslutninger på de områder som er nevnt.²⁴ Det er arbeidsavtalen som danner grunnlaget for styringsretten og styringsretten gjelder bare for forhold som angår partene i deres egenskap av parter i arbeidsforholdet. I tillegg må utøvelsen av styringsretten være forsvarlig og avgjørelser må ikke være vilkårlige eller basert på utenforliggende hensyn.²⁵ På den måten begrenses styringsretten også av mer allmenne saklighetsnormer. Arbeidsgiveren kan altså ikke påberope styringsretten for å gripe regulerende inn i forhold til arbeidstakeren hvis det ikke er berettiget og nødvendig på grunn av det kontraktsforhold ar-

²¹ Rt. 2000 s. 1602

²² Rt. 2000 s. 1602

²³ Jakkehlén (2006) s. 48

²⁴ Rt. 2001 s. 418

²⁵ Fanebust (2013) s. 110

beidsforholdet skaper mellom partene.²⁶ Selv om utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke kan gripe inn i forhold på arbeidstakerens fritid i kraft av styringsretten, kan arbeidsgiver pålegge ansatte taushetsplikt om forhold de blir kjent med i arbeidet, og på den måten begrense arbeidstakers handlingsfrihet også utenfor arbeidstiden.

2.2.5 Arbeidstakers rett til privatliv

Enhver har rett til privatliv. Retten til privatliv er beskyttet av lov 17 mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven) § 102 og EMK artikkel 8, som er inkorporert i norsk rett ved menneskerettsloven § 2 punkt 1. Arbeidsgiver må respektere arbeidstakerens rett til privatliv og kan i utgangspunktet ikke gripe inn i arbeidstakerens privatliv som er utenfor arbeidsforholdet. Oppsigelse og avskjed grunnet forhold knyttet til arbeidstakers privatliv kan etter omstendighetene utgjøre en krenkelse etter EMK artikkel 8 som beskytter arbeidstakeren mot inngrep i retten til privatliv.

EMD har gjennom flere dommer forsøkt å definere grovt hva som vernes av EMK artikkel 8, selv om de uttaler at retten til privatliv er så bredt og dynamisk at det ikke er egnet til å utlede en klar definisjon.

I *Smirnova v. Russia* uttalte EMD at EMK artikkel 8 beskytter «the moral and physical integrity of the individual [...], including the right to live privately, away from unwanted attention. It also secures to the individual a sphere within which he or she can freely pursue the development and fulfilment of his personality».²⁷ Det som er innenfor den private sfære beskyttes av EMK artikkel 8 ifølge disse uttalelsene.

I *Niemietz v. Germany* uttaler EMD at det er for strengt kun å verne det som er innenfor individets private sfære. Respekt for privatliv etter EMK artikkel 8 må også «comprise to a certain degree the right to establish and develop relationships with other human beings», og denne relasjonsbyggingen kan like gjerne finne sted i arbeidslivet som på fritiden.²⁸

Selv om det ikke er noen klar definisjon på retten til privatliv, fremgår det av disse sakene at moralsk og fysisk integritet beskyttes. Den private sfæren er også beskyttet. Enhver skal ha muligheten til å utvikle seg selv og sin personlighet. Også forhold utenfor den private sfæren beskyttes. Dette inkluderer retten til å etablere og utvikle forhold til andre mennesker.

²⁶ Fanebust (2013) s. 112

²⁷ *Smirnova v. Russia* § 95

²⁸ *Niemietz v. Germany* § 29

Det følger av EMK artikkel 8 nr. 2 at inngrep i retten til privatliv ikke er en krenkelse av EMK artikkel 8, hvis inngrepet er i samsvar med loven, nødvendig i et demokratisk samfunn og har et legitimt formål. Når EMD vurderer om det foreligger en krenkelse av EMD tilkjennes staten en skjønnsmargin, «margin of appreciation».²⁹ EMD vurderer om den nasjonale domstolen har balansert arbeidsgivers og arbeidstakers interesser på en rimelig måte, innenfor skjønnsmarginen.³⁰ *Pay v. UK* er illustrerende. I denne saken var en tilsynsverge for seksualforbrytere blitt avskjediget da det ble kjent at arbeidstakeren drev med BDSM aktiviteter på fritiden som ikke var forenlig med stillingen. EMD bemerket at avskjedigelsen var en alvorlig reaksjon overfor arbeidstakeren på grunn av konsekvensene dette ville få for arbeidstakerens rykte og mulighet til å få en stilling han var utdannet til. På den annen side har arbeidstaker plikt til lojalitet og diskresjon. Stillingen innebar å jobbe sammen med prøveløslatte seksualforbrytere, å sørge for at de ikke opptrådte i strid med vilkårene for prøveløslatelse og ikke begikk nye forbrytelser. Det var derfor viktig at tilsynsvergen ble respektert av forbryterne han var tilsynsverge for, og hadde tillit av samfunnet og spesielt ofrene for seksualforbrytelser. EMD kom til at staten ikke hadde gått utenfor sin skjønnsmargin i denne saken.

²⁹ Dorssemont (2013) s. 202

³⁰ Dorssemont (2013) s. 203

3 Arbeidstakers stillingsvern

3.1 Innledning

Norsk lov gir arbeidstakeren et bredt stillingsvern gjennom arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. Det stilles strenge krav til når arbeidsgiver kan si opp eller avskjedige en arbeidstaker. Jeg vil her gå litt nærmere inn på de enkelte bestemmelsene for å se på vilkårene for oppsigelse og avskjed.

Oppsigelse av en arbeidstaker innebærer at arbeidstakeren fortsetter i stillingen ut oppsigelsestiden. Blir en arbeidstaker avskjediget opphører arbeidsforholdet øyeblikkelig, uten oppsigelsestid. Oppsigelse og avskjed er de sanksjonene som gir arbeidsgiver mulighet til å avslutte arbeidsforholdet, og slike sanksjoner vil følgelig få stor betydning for arbeidstakeren. Rettspraksis har dermed satt en høy terskel for oppsigelse og en enda høyere terskel for avskjed.

Både arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven inneholder særskilte bestemmelser som regulerer arbeidsgivers adgang til oppsigelse og avskjed. Arbeidsmiljøloven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstakere. Tjenestemannsloven gjelder for arbeidstakere som er tilsatt i statens tjeneste og embetsmenn hvor det uttrykkelig er sagt.

3.2 Oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7

Arbeidsmiljøloven § 15-7 er hovedbestemmelsen om oppsigelse. En arbeidsgiver kan ikke si opp en arbeidstaker uten at det er «saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold».³¹

For at en oppsigelse skal være «saklig begrunnet» i «virksomhetens forhold», må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det foreligger et driftsøkonomisk behov som tilsier at oppsigelser som er nødvendig, for eksempel ved driftsinnskrenkning og rasjonalisering. Også utvelgelsen av de ansatte som sies opp må være saklig begrunnet, og normalt blir det lagt vekt på ansattes ansiennitet, kvalifikasjoner og sosiale hensyn.³²

Oppsigelse på grunn av «arbeidsgivers forhold» må også være saklig begrunnet etter § 15-7. Betydningen av dette er begrenset, siden oppsigelse på grunn av «arbeidsgivers forhold» vil i

³¹ Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd

³² Jakhelln (2006) s. 440

det vesentligste være omfattet av kravet om saklig grunn som følge av «virksomhetens forhold».³³

I denne oppgaven er det vilkåret om at oppsigelsen må være «saklig begrunnet» i «arbeidstakers forhold» som er relevant. Dette vil normalt bygge på at den ansatte har misligholdt sine forpliktelser som følger av arbeidsforholdet, som for eksempel brudd på lojalitetsplikten.

Saklighetskravet er en rettslig standard og man må foreta en skjønnsmessig vurdering i hvert enkelttilfelle.³⁴ Vurderingen må bero på en konkret og samlet vurdering under hensyn til virksomhetens og arbeidstakerens interesser. Dette betyr først og fremst at oppsigelsen ikke må være begrunnet med utenforliggende eller usaklige hensyn. Det fremgår av Rt. 2009 s. 685 at terskelen for å si opp en ansatt er høy og de forhold som påberopes må dermed være tilstrekkelig tungtveiende til at de kan begrunne oppsigelsen. Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjeneste stilles «særlig strenge krav».³⁵

3.3 Avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14

Etter arbeidsmiljøloven § 15-14 kan arbeidsgiver avskjedige arbeidstaker hvis arbeidstakeren har gjort deg skyldig i «grovt pliktbrudd» eller annet «vesentlig mislighold» av arbeidsavtalen. Avskjedsgrunnlaget er dermed temmelig bredt og «grovt pliktbrudd» er bare et eksempel på noe som er «vesentlig mislighold» av arbeidsavtalen. Avskjed benyttes i all hovedsak ved grove enkeltsituasjoner som gir behov for å avslutte arbeidsforholdet øyeblikkelig. Det kan også være flere mindre alvorlige forhold som kumuleres og kan føre til lovlig avskjedigelse.

Høyesterettspraksis på 1960- og 70-tallet var preget av at Høyesterett vurderte isolert om arbeidstakeren hadde vesentlig misligholdt arbeidsavtalen, og om arbeidstakeren forstod konsekvensene av å misligholde arbeidsavtalen.³⁶ Fra slutten av 1980-tallet begynte Høyesterett og foreta en bred interesseavveining. Rt. 1988 s. 1188 (Sara Hotel) er illustrerende. I denne saken var det klart at det forelå en uberettiget ordrenektelse. Høyesterett kom til at dette alene ikke kunne være avgjørende, men at det måtte tas hensyn til de ansatte og bedriften, og vurderes om avskjedigelsen var rimelig. Høyesterett har i senere dommer uttalt at en avskjedigelse ikke må fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon.³⁷ Dermed kan en avskjed fremstå som en uforholdsmessig reaksjon, selv om det foreligger et vesentlig mislighold av

³³ Jakhelln (2006) s. 449

³⁴ Jakhelln (2006) s. 428

³⁵ Rt. 2009 s. 685 (avsnitt 52)

³⁶ Fougner (2013) s. 870

³⁷ Rt. 2005 s. 518 (avsnitt 40)

arbeidsavtalen, og avskjedigelsen må dermed settes til side. Forskjellen mellom oppsigelse og avskjed er at avskjed kan benyttes når forholdet er særlig grovt og skaper en akutt stillings-
svikt, hensett til stillingens karakter, virksomhetens art og forholdene for øvrig.³⁸

3.4 Oppsigelse etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10

Tjenestemenn som er tilsatt i statens tjeneste i mindre enn to års sammenhengende tjeneste, og midlertidig tjenestemenn med mindre enn fire års tjeneste kan bli oppsagt etter tjenestemannsloven § 9. Vilkåret for oppsigelsen er at oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens eller tjenestemannens forhold. Kravet om «saklig grunn» for oppsigelse i tjenestemannsloven skal tolkes på samme måte som i arbeidsmiljøloven. Dette fordi tjenestemannsloven skal gi offentlige tjenestemennene et minst likt godt vern som arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere.³⁹

Tjenestemenn som er tilsatt i statens tjeneste i mer enn to års sammenhengende tjeneste, og midlertidig tjenestemann med mer enn fire års tjeneste nyter et sterkere oppsigelsesvern etter tjenestemannsloven § 10. For å kunne si opp en tjenestemann etter § 10 må et av vilkårene i første eller annet ledd foreligge. For at en tjenestemann skal bli oppsagt etter første ledd må «stillingen inndras» eller «arbeidet falle bort». Etter annet ledd kan tjenestemannen bli oppsagt når tjenestemannen er «varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste», som følge av «sykdom», «kvalifikasjonsmangler» eller «andre grunner». Andre kritikkverdige forhold kan i utgangspunktet ikke være grunnlag for oppsigelse etter tjenestemannsloven § 10 første eller annet ledd, i motsetning til tjenestemannsloven § 9 som kun krever at oppsigelsen er «saklig begrunnet».⁴⁰

Tjenestemenn i ledende stillinger ved anlegg eller virksomhet av forretningsmessig art, nyter ikke et sterkt oppsigelsesvern etter tjenestemannsloven § 10, selv om tjenestemannen har vært i stillingen utover de første tjenesteår. Denne gruppen tjenestemenn kan bli oppsagt når det foreligger saklig grunn i virksomhetens eller tjenestemannens forhold.⁴¹

Tjenestemannsloven §§ 8 og 10 første, annet og fjerde ledd gjelder ikke for embetsmenn.⁴² Embetsmenn må avskjediges etter grunnlovens regler.⁴³ Etter tjenestemannsloven § 10 tredje ledd kan en embetsmann avskjediges når han på grunn av sykdom er varig uskikket til å utfø-

³⁸ Allstrin (2012) s. 216

³⁹ Ot.prp. nr. 44 (1976-1977) s. 6

⁴⁰ Bjørnaraa (2000) s. 385

⁴¹ Tjenestemannsloven § 10 fjerde ledd

⁴² Bjørnaraa (2000) s. 433

⁴³ Grunnloven § 22

re sin tjeneste, på grunn av kvalifikasjonsmangler og eller av andre grunner er uskikket for stillingen.

3.5 Avskjed etter tjenestemannsloven § 15

En embets- eller tjenestemann kan avskjediges etter tjenestemannsloven § 15 som følge av alvorlige forsømmelser i tjenesten eller annen utilbørlig adferd som har betydning for stillingen. Tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a) regulerer uakseptable forhold «i» tjenesten. Første ledd bokstav b) regulerer utilbørlig adferd «i og utenfor» tjenesten som vil føre til at embets- eller tjenestemannen vil være «uverdig sin stilling» eller ikke lenger har den «aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen». Den samme adferden kan dermed samtidig falle inn under tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a) og b). Hva som skal til for at en embets- eller tjenestemann skal anses «uverdig sin stilling» vil variere i forhold til hva slags stilling det gjelder.⁴⁴ Smugling vil for eksempel kunne være en avskjedsgrunn for en tollere, men ikke nødvendigvis for andre tjenestemenn.

En forskjell mellom avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14 og tjenestemannsloven § 15 er at arbeidstakeren må forlate stillingen umiddelbart etter arbeidsmiljøloven § 15-14. Et avskjedsvedtak etter tjenestemannsloven § 15 er også et forvaltningsrettslig enkeltvedtak som kan påklages. Dermed kan tjenestemannen fortsette i stillingen til klagefristen går ut. Hvis vedtaket om avskjed blir påklaget, har tjenestemannen rett til å fortsette i stillingen til det foreligger vedtak i en eventuell klagesak.⁴⁵ Det er imidlertid vanlig at tjenestemannen som har fått avskjed etter tjenestemannsloven § 15 blir suspendert etter tjenestemannsloven § 16 når tjenestens tarv krever det.⁴⁶

⁴⁴ Bjørnaraa (2000) s. 637

⁴⁵ Tjenestemannsloven § 19 tredje ledd bokstav a)

⁴⁶ Bjørnaraa (2000) s. 619

4 Forhold på arbeidstakers fritid som kan føre til oppsigelse eller avskjed

4.1 Innledning

Normalt vil oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold være aktuelt på grunn av forsømmelser i sammenheng med arbeidet. Hovedregelen er at det arbeidstakeren gjør på sin fritid, har ikke arbeidsgiveren noe med å gjøre.⁴⁷ Likevel kan forhold på arbeidstakerens fritid medføre at en oppsigelse eller avskjed kan være saklig begrunnet. For at forhold på arbeidstakers fritid skal være relevant må forholdet få betydning for den ordinære stillingen, enten direkte eller indirekte.

Ofte vil arbeidet i seg selv være betinget av visse kvalifikasjoner hos arbeidstakeren. En sjåfør er nødt til å ha førerkort for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver i samsvar med arbeidsavtalen. Tapet av førerkortet får dermed direkte betydning for arbeidsforholdet. Hvis sjåføren mister førerkortet på grunn av promillekjøring eller fartsovertredelser, kan oppsigelsen være saklig på grunn av brudd på arbeidsplikten. Dette gjelder spesielt hvor det ikke er mulig å omplassere arbeidstakeren eller eventuelt ta ut permisjon til arbeidstakeren får tilbake førerkortet. Hvis arbeidstakeren ikke kan bebreides for tapet av førerkortet, som for eksempel på grunn av medisinske årsaker, plikter arbeidsgiveren i større grad å prøve og finne annet arbeid til arbeidstakeren. Dette selv om virkningen for arbeidsgiveren er den samme om arbeidstakeren som har mistet førerkortet kan bebreides for det eller ikke.

Jeg vil videre se på fire typer forhold på arbeidstakers fritid som kan få konsekvenser for arbeidsforholdet. Det er problemer som kan oppstå i sammenheng med biarbeid, kriminelle handlinger, arbeidstakers ytringer og arbeidstakers private relasjoner.

4.2 Biarbeid

4.2.1 Innledning

En arbeidstaker vil kunne ha interesse av å tjene litt ekstra på sin fritid ved å ha biarbeid. Biarbeid er arbeid utenfor hovedstillingen til arbeidstakeren. Begrepet «biarbeid» omfatter både «bierverv» og «bistilling». Utgangspunktet er at arbeidstakeren kan benytte sin egen fritid på det vedkommende måtte ønske. Som nevnt er fritiden den tid man ikke er til arbeidsgivers disposisjon. Forutsatt at arbeidsavtalen ikke inneholder noen bestemmelse som forbyr biar-

⁴⁷ Fanebust (2001) s. 275

beid, er utgangspunktet at arbeidsgiver ikke har noe å gjøre med at den ansatte velger å bruke sin fritid på ekstraarbeid. Likevel vil arbeidsgiver ha interesse i at arbeidstaker unnlater å ha biarbeid hvis biarbeidet fører til skade eller ulempe for arbeidsgiveren.

Nedenfor vil jeg gjøre rede for unntakstilfellene hvor biarbeid kan komme i konflikt med arbeidsgivers interesser.

4.2.2 Biarbeid og arbeidsplikten

Arbeidstakeren er forpliktet til å møte på jobb til avtalt tid uthvilt og klar for arbeid. Arbeidstakeren er dermed forpliktet gjennom arbeidsplikten til ikke å foreta seg noe på fritiden som vil føre til at man ikke kan utføre sitt arbeid på en tilfredsstillende måte.⁴⁸ Hvis fritidsaktivitetene har et omfang som fører til at det går ut over kvaliteten på det ordinære arbeidet, kan det være brudd på arbeidsplikten og dermed saklig grunn for oppsigelse. Dette er et eksempel på at det kan oppstå en interessemotsetning mellom arbeidstaker og arbeidsgiver når det gjelder biarbeid. Arbeidstakeren har i dette tilfellet interesse i å tjene ekstra ved å ha biarbeid, mens det er i arbeidsgivers interesse at arbeidstakeren er klar og uthvilt når arbeidsdagen starter.

Varigheten på biarbeidet er også av betydning. Det skal mer til for at arbeidsgiver kan sanksjonere enkeltstående oppdrag med kort varighet, enn biarbeid som har en lang varighet.

I Rt. 1959 s. 900 (Sveiserdommen) var en sveiser blitt oppsagt siden han hadde tatt ekstraarbeid hos en annen arbeidsgiver på fritiden. Arbeidstakeren fikk valget mellom å avslutte ekstraarbeidet eller bli oppsagt fra sin ordinære stilling. Høyesterett uttalte at en arbeidstaker kan jobbe ekstra på sin fritid, så lenge ekstraarbeidet ikke går ut over det ordinære arbeidet. Spørsmålet i saken var om dette ekstraarbeidet var i et slikt omfang at det måtte anses som et brudd på arbeidsplikten, og dermed saklig grunn for oppsigelse. Høyesterett kom til at ekstraarbeidet ikke medførte en så hard belastning på arbeidstakers arbeidskraft at det gikk utover det ordinære arbeid. Høyesterett la vekt på at arbeidstakeren var en dyktig fagarbeider i sin beste alder, og sveisingen ikke var tungt fysisk sett, som kunne medføre at han ikke ville være opplagt til sin ordinære jobb dagen etter. I tillegg var ekstraarbeidet midlertidig og varte bare noen uker. Hvis ekstraarbeidet hadde vært så krevende at det med rimelighet ville gått utover den ordinære jobben, kan det tenkes at Høyesterett hadde kommet til et annet resultat. Med andre ord kom Høyesterett til at biarbeidet ikke gikk utover arbeidsgivers interesser siden biarbeidet ikke direkte gikk ut over den ordinære stillingen.

⁴⁸ Jakkehell (2006) s. 317

4.2.3 Biarbeid som brudd på lojalitetsplikten

4.2.3.1 Konkurransforhold mellom hovedstillingen og biarbeidet

Biarbeid i konkurrerende virksomhet samtidig som arbeidsforholdet består vil som hovedregel anses som illojalt og saklig grunn for oppsigelse.⁴⁹ I slike tilfeller vil arbeidstakeren sette sine egne interesser foran arbeidsgiver sine interesser. Det følger av lojalitetsplikten i sin alminnelighet at arbeidstakeren ikke kan engasjere seg i konkurrerende virksomhet så lenge ansettelsesforholdet består. Lojalitetsplikten anses derfor å legge begrensninger på hvilke typer biarbeid en arbeidstaker kan engasjere seg i på fritiden, uavhengig om det påvirker selve arbeidstelsen.

Hvis man påtar seg arbeid hos en som er i konkurranse med arbeidsgivers virksomhet, kan arbeidstakeren bli pålagt å avslutte ekstraarbeidet av sin arbeidsgiver eller bli oppsagt. Hensynet til arbeidsgivers forventning om at arbeidstaker ikke skal opptre i strid med dennes interesser, veier som utgangspunkt tyngre enn hensynet til arbeidstakers handlefrihet mens arbeidsforholdet består.⁵⁰ Dette synspunktet har hatt tilslutning i lang tid, og kom klart fram allerede i Rt. 1918 s. 575 hvor Høyesterett uttalte:

«Jeg er med overretten enig i, at det efter almindelige forretningsprincipper maa være utelukket, at en mand i Øverlands stilling driver forretning i samme branche som sin principal og saaledes i konkurranse med ham. Det maa ligge i sakens natur, at dette er pligtstridig».⁵¹

I NRK-dommen, Skien og Porsgrunn byretts dom av 15. desember 1975, ble en journalist i en avis pålagt å avvikle sitt biarbeid med NRK. Journalisten hadde hatt en avtale om fast korrespondanse med NRK. Arbeidsgiveren hadde samtykket til dette. Arbeidet for NRK utviklet seg og journalisten skrev under en arbeidsavtale om fast arbeid. Redaktøren i avisen ga journalisten valget mellom å avvikle arbeidet med NRK eller bli oppsagt i avisen. Retten kom til at det hadde utviklet seg et konkurranseforhold mellom journalistens arbeid for avisen og arbeidet for NRK. Nyhetene som stod i avisen nådde ikke ut til alle kundene før nyhetene ble sendt på NRK samme dag. Avisen kunne dermed med rette kreve at journalisten skulle avvikle arbeidet med NRK eller bli oppsagt i avisen.

⁴⁹ Nazarian (2007) s. 527

⁵⁰ Nazarian (2007) s. 487

⁵¹ Rt. 1918 s. 575 (s. 577)

I Sveiserdommen ble dette også problematisert.⁵² Hovedarbeidsgiveren hadde avslått å påta seg oppdraget som senere den ansatte tok på seg som ekstraarbeid på fritiden. Det trenger ikke være illojalt at en arbeidstaker påtar seg et oppdrag for en konkurrent på fritiden. Forutsetningen for dette er at oppdraget ikke skader arbeidsgiverens interesser på sikt. Hvis oppdraget fører til at den konkurrerende virksomheten unngår å gå konkurs eller styrker sin stilling, kan selv et oppdrag av lite omfang anses som illojalt og føre til oppsigelse eller avskjed.⁵³

I RG. 1984 s. 1019 hadde en kartkonstruktør utført arbeid i sin fritid for et konkurrerende firma, og han hadde mottatt kr 2 000 for arbeidet. Lagmannsretten kom til at denne illojalitet ikke var tilstrekkelig grunn til avskjed, men at det ville vært saklig grunn for oppsigelse. Det skal dermed lite til før arbeid i konkurrerende virksomhet anses illojalt og kan få betydning for arbeidsforholdet.

Det er også av betydning om arbeidstakeren har informert arbeidsgiveren om biarbeidet. På den måten vil normalt tilliten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver bevares ved at alle kortene blir lagt på bordet. Hvis arbeidsgiver samtykker til biarbeidet, vil biarbeidet ikke anses som illojalt. Spesielt hvis det foreligger tvil om hvorvidt biarbeidet er konkurrerende virksomhet, må arbeidstakeren opptre aktsomt og informere arbeidsgiveren om biarbeidet.

4.2.3.2 Planlegging og forberedelse av egen konkurrerende virksomhet

Det å undersøke muligheten for å starte egen virksomhet mens man er arbeidstaker anses ikke som brudd på lojalitetsplikten, så lenge det ikke skader arbeidsgivers interesser.⁵⁴ Hensynet til arbeidstakers interesser i å tre ut av arbeidsforhold tilsier at planlegging av konkurrerende virksomhet ikke i seg selv er illojalt. Slik opptreden er på den annen side i strid med arbeidsgivers interesser. I denne interesseavveiningen får arbeidstakers handlefrihet større betydning enn i avveiningen ved konkurrerende virksomhet mens arbeidsforholdet består.⁵⁵ Det avgjørende er at forberedelsene ikke er synlige i markedet og aktivitetene må ikke gå utover arbeidsoppgavene den ansatte skal utføre i arbeidsforholdet før avslutning.⁵⁶

Verre blir det når den enkle planleggingen går over til handlinger slik at det oppstår risiko på arbeidsgivers interesser. Hvis arbeidstakeren har planer om å starte en konkurrerende virksomhet og opplyser arbeidsgivers kunder eller andre forretningsforbindelser om dette, vil slik

⁵² Rt. 1959 s. 900 (s. 903)

⁵³ Dege (2009) s. 966

⁵⁴ Rt. 1960 s. 371

⁵⁵ Nazarian (2007) s. 509 og Rt. 1990 s. 607

⁵⁶ LA-2006-71768

opptreden som regel anses som illojal.⁵⁷ Det samme må gjelde hvis arbeidstakeren prøver å få med seg andre kollegaer over til den konkurrerende virksomheten.⁵⁸

Arbeidstakeren har som utgangspunkt ingen plikt til å informere arbeidsgiveren om sine planer om å starte en konkurrerende virksomhet. Det kan likevel være illojalt av arbeidstakeren å ikke informere arbeidsgiveren om slike planer hvis arbeidsgiveren bekoster arbeidstakerens etterutdanning når denne allerede har bestemt seg for å slutte. Arbeidsgiveren vil normalt i slike tilfeller ha en forventning til at arbeidstakeren skal bli i stillingen en tid framover.

Arbeidstakerens stilling er også relevant ved vurderingen. Det samme forholdet kan lettere anses som illojalt når arbeidstakeren har en ledende stilling enn når det gjelder en underordnet. En som er ansatt i en ledende stilling har en signaleffekt overfor andre ansatte og har et særlig behov for tillit. I Rt. 1993 s. 300 la Høyesterett vekt på at arbeidstakeren hadde stilling som daglig leder ved vurderingen om han hadde opptrådt illojalt, da han ikke informerte sine foresatte at han forhandlet om personlig overtakelse av et firma hans arbeidsgiver hadde forretningsforbindelser med og som de tidligere ville overta.

Dersom arbeidstaker nærmer seg slutten på arbeidsforholdet kan dette vektlegges i lojalitetsvurderingen.⁵⁹ Arbeidstakeren vil ha større interesser i å forberede fremtidig konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden enn ellers i ansettelsesforholdet for øvrig av hensyn til arbeidstakerens interesse i å ha en inntektskilde etter at arbeidsforholdet er avsluttet. Selv om dette tilsier at arbeidstakeren står noe friere til å foreta forberedelseshandlinger, innebærer ikke dette at arbeidstaker kan ignorere arbeidsgivers interesser. Et moment i lojalitetsvurderingen er det likevel. Hvis det er klart at virksomheten skal nedlegges, vil ikke arbeidsgivers interesser ha mye vekt, og arbeidstakeren vil stå friere til å forberede virksomhet som ville vært illojal om virksomheten skulle bestå.⁶⁰

4.2.3.3 *Biarbeid som fører til tillits- og habilitetsproblemer for hovedstillingen*

Enkelte typer biarbeid kan representere brudd på lojalitetsplikten overfor hovedarbeidsgiver når biarbeidet fører til tillits- og habilitetsproblemer. Dette gjelder spesielt for arbeidstakere som har lederstillinger eller stillinger som krever særlig tillit. Et eksempel kan være når en som er ansatt i en politisk uavhengig interesseorganisasjon har en bistilling som representant for et politisk parti. I slike tilfeller kan identifikasjonsfaren være stor mellom stillingene.

⁵⁷ Nazarian (2007) s. 515

⁵⁸ RG. 1996 s. 1241

⁵⁹ Nazarian (2007) s. 519

⁶⁰ Nazarian (2007) s. 519

For enkelte yrkesgrupper stilles det strenge krav til hva slags biarbeid arbeidstaker kan påta seg. Det er for eksempel et lovfestet krav om at polititjenestemenn må ha samtykke til å kunne ha biarbeid.⁶¹ Slikt samtykke kan ikke gis der det kan oppstå «tvil om hvilken egenskap politimannen opptre i, eller om hans uavhengighet i tjenstlige saker» eller «biervervet kan redusere politimannens evne eller mulighet til å utføre tjenesten forsvarlig».⁶² Grunnen til at det er strenge krav til hva slags biarbeid polititjenestemenn kan påta seg er på grunn av politiets oppgaver og rolle i samfunnet. Politiet er statens sivile maktorgan og etterforskningsmyndighet og dette tilsier begrensninger i adgangen til å ha biarbeid for ansatte som utøver denne myndigheten. Disse begrensningene bygger i det vesentlige på hensynet til politiets omdømme og troverdighet, og kravet til de ansattes uavhengighet og integritet.⁶³ Personer som er ansatt i slike stillinger må av disse grunner tåle en mer begrenset handlefrihet.

4.2.4 Biarbeid er uforenlig med hovedstillingen

En arbeidstaker kan heller ikke påta seg biarbeid som er uforenlig med de tillitskrav som stilles til hovedstillingen. I Rt. 1961 s. 1012 fikk en gruppe ligningsfullmektiger ikke medhold at de på sin fritid kunne ta regnskapsoppdrag og bistå privatpersoner med selvangivelsen. Ligningsfunksjonærene kunne risikere at de senere skulle kontrollere de samme selvangivelsene som de hadde bistått med. Høyesterett uttalte at «[d]et dreier seg således her om fritidsarbeid som vanskelig lar seg forene med selve arbeidet som ligningsfullmektig».⁶⁴ Ligningsfunksjonærene utøver kontrollerende virksomhet overfor sine medborgere. Ligningsfunksjonærer må dermed finne seg i visse bånd og innskrenkninger som er nødvendig for at de skal ha den nødvendige tillit, og som styrker sikkerheten for at kontrollen blir utført på en uavhengig og objektiv måte uten hensyn til personlige interesser.⁶⁵ Arbeidsgiver kan i slike tilfeller nedlegge forbud mot at biarbeidet fortsetter, eller si opp hovedarbeidsforholdet.

4.3 Kriminelle handlinger

4.3.1 Straffbare forhold på fritiden

Straffbare forhold som er begått direkte mot arbeidsgiver, kollegaer, kunder osv. vil i de fleste tilfeller ikke bare være saklig grunn for oppsigelse, men også avskjed. Typisk er slike straff-

⁶¹ Politiloven § 22 annet ledd

⁶² Politiloven § 22 annet ledd

⁶³ Politidirektoratet (2008/010) punkt 2.1

⁶⁴ Rt. 1961 s. 1012 (s. 1015)

⁶⁵ Rt. 1961 s. 1012 (s. 1020)

bare forhold vold, trusler, seksuelle overgrep, underslag og korrupsjon. Slike handlinger vil være i direkte strid med arbeidsgivers interesser og brudd på arbeidstakers lojalitetsplikt.

Straffbare forhold begått på fritiden kan etter omstendighetene få arbeidsrettslige reaksjoner selv om forholdet ikke har noen direkte sammenheng med selve arbeidsforholdet. Det stilles strenge krav til oppsigelsen når den er begrunnet med at arbeidstakeren har begått straffbare forhold på fritiden. Dette gjorde Høyesterett uttrykkelig klart i Rt. 2009 s. 685 hvor Høyesterett uttalte at «[v]ed oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjenesten stilles særlig strenge krav».⁶⁶ Man må her veie arbeidsgivers og arbeidstakers interesser opp mot hverandre. Spesielt vil arbeidstakers lojalitetsplikt og hensynet til at arbeidsgiver har tillit til at arbeidstaker vil opptre på en måte som ikke skader virksomheten gjøre seg gjeldende. Man må i vurderingen se på det straffbare forholdets art og alvor, samt vurdere om hvorvidt stillingens karakter og virksomhetens art fører til at man ikke lenger kan ha tillit til arbeidstakeren, og om virksomhetens omdømme svekkes.⁶⁷

Det straffbare forholdet må ha betydning for arbeidsgivers interesser. Dette kan for eksempel være at arbeidstakerens straffbare forhold kan føre til at vedkommende blir fryktet, eller ikke lenger har den nødvendige tillit av kollegaene og arbeidsgiver i den grad at et samarbeid ikke lenger er mulig. At arbeidstaker begår straffbare handlinger kan også føre til at arbeidstakeren ikke lenger tilfredsstiller krav til skikkethet som stillingen forutsetter.

For eksempel vil bedrageri på fritiden være svært alvorlig for en person som er ansatt i en stilling med ansvar for økonomi. Det vil lettere skade arbeidsgivers interesser, og virksomhetens omdømme, hvis det straffbare forholdet har tilknytning til utførelsen av arbeidet. Hvis den samme arbeidstakeren i stedet ble tatt for promillekjøring, ville skadepotensialet vært mindre og arbeidsgiver vil ikke ha samme interesse i å si opp arbeidstakeren. På samme måte vil sedelighetsforbrytelser være uforenlig med en stilling som innebærer ansvar for barn og unge eller vanskelighetsstilte. Dette vil normalt føre til at den ansatte er uegnet for stillingen.

I Rt. 2009 s. 685 ble en saksbehandler i kulturetaten oppsagt grunnet at han var domfelt for seksuallovbrudd. Høyesterett kom til at oppsigelsen var ugyldig på grunn av at den ansatte i tilstrekkelig grad hadde orientert sine overordnede om straffesaken og at arbeidsgiver brukte for lang tid til før arbeidstakeren ble oppsagt. At kollegaene ikke lenger hadde tillit til arbeidstakeren var ikke nok til å anse det som åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsatte.⁶⁸ Høy-

⁶⁶ Rt. 2009 s. 685 (Avsnitt 52)

⁶⁷ Allstrin (2012) s. 153

⁶⁸ Arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet pkt.

esterett la også vekt på at fylkeskommunen som arbeidsgiver hadde gode muligheter for å finne egnede arbeidsoppgaver til han.

I Rt. 1988 s. 664 kom Høyesterett til at avskjeden av en håndverker var berettiget selv om det straffbare forholdet ikke hadde direkte tilknytning til utførelsen av arbeidet. I denne dommen ble en håndverker avskjediget etter tjenestemannsloven § 15 på grunn av at han ble dømt til ubetinget fengsel i ett år og fem måneder for voldtekt. Høyesterett la vekt på at en stor del av arbeidet bestod av oppussingsarbeider i offiserboliger hvor det tidvis befant seg hjemmевærende fruer som var alene til stede. Enkelte av disse fruene var engstelige og Høyesterett kom til at arbeidstakeren hadde ved utilbørlig atferd utenfor tjenesten mistet den tillit og aktelse som var nødvendig for stillingen. Den ansatte fikk ikke medhold i sin påstand om at avskjedsvedtaket var ugyldig.

Hvis det straffbare forholdet har konsekvenser for stillingen eller på en måte er i nær sammenheng med stillingen og arbeidstakeren blir dømt i retten for forholdet, vil det ofte foreligge saklig grunn for oppsigelse, eller grunnlag for avskjed i grove tilfeller. I RG. 1997 s. 269 kom retten til at oppsigelsen av en brannmann var saklig. Brannmannen hadde av forhørsretten blitt dømt for seks tilfeller av heleri som var begått på brannmannens fritid og begikk også nye straffbare forhold etter byrettens dom. Lagmannsretten la vekt på at brannmannen i sin stilling får adgang til og har til oppgave å verne offentlig og privat eiendom, og han kunne ikke utføre slik tjeneste når hans hederlighet kunne trekkes i tvil. Lagmannsretten uttalte at det ikke er noe naturlig skille mellom fritid og arbeidstid hva angår hederlighet. Det at brannmannen begikk nye kriminelle handlinger mens oppsigelsessaken var for retten, bekreftet inntrykket av at brannmannen manglet respekt for loven.

4.3.2 Stillinger med vandelskrav

Enkelte stillinger har krav til plettfriandel. Det er vanlig i slike stillinger at det blir foretatt en vandelsjekk i forbindelse med ansettelse. Det er heller ikke uvanlig at virksomheten rutinemessig foretar vandelsjekk også senere i arbeidsforholdet. I slike stillinger vil ethvert straffbart forhold som har betydning for ansettelsesforholdet kunne føre til oppsigelse eller avskjed, selv om det har skjedd på arbeidstakerens fritid. Dette gjelder spesielt for stillinger i politi og fengselsvesenet. Disse yrkene har oppgaver som medfører at tilnærmet all form for kriminalitet hos de ansatte vil være bekymringsverdig. Også andre yrker har krav til vandel. Et eksempel fra Høyesterett er Rt. 2008 s. 135. I denne saken ble en tollaspirant oppsagt på grunn av promillekjøring i prøvetiden. Det var et krav til plettfriandel for stillingen og når tollaspiranten ble tatt for promillekjøring på sin fritid forelå det saklig grunn for oppsigelse. I

en sak fra Øvre Romerike tingrett ble en vekter som jobbet på Gardermoen lufthavn oppsagt på grunn av at han ikke lenger tilfredsstilte vandelskravet i vaktelskapet.⁶⁹ Vekteren hadde på sin fritid smuglet 96,4 liter vin og 169 liter øl. Retten kom til at dette straffbare forholdet førte til at vekteren ikke lenger hadde tilfredsstillende vandel og oppsigelsen var saklig begrunnet.

4.3.3 Fravær på grunn av straffbare forhold

Det er på det rene at arbeidstakeren plikter å være til disposisjon for arbeidsgiveren på arbeidsstedet i arbeidstiden. Hvis arbeidstakeren ikke møter opp uten lovlig grunn, vil det være brudd på arbeidsplikten og kan være saklig grunn for oppsigelse eller avskjed i grove tilfeller. Arbeidstakeren har dermed risikoen for at han møter på jobb når han ikke har lovlig grunn til fravær. Lovlig fravær vil for eksempel være sykefravær, ferie, permisjon, svangerskap osv.⁷⁰ I slike tilfeller er risikoen for at arbeidstakeren møter på jobb på arbeidsgivers side. Når den ansatte sitter i fengsel vil arbeidstakeren følgelig ikke kunne møte på jobb. Det at arbeidstakeren er fraværende på grunn av opphold i fengsel, er ikke i seg selv saklig grunn for oppsigelse eller avskjedigelse. Det må foretas en interesseavveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Relevante momenter i denne avveiningen er fraværets lengde, fraværets betydning for virksomheten og virksomhetens behov for å si opp arbeidstakeren og hensynet til arbeidstakers resosialisering etter fengselsopphold.⁷¹

Videre vil jeg se nærmere på interesseavveiningen ved fravær på grunn av soning av fengselsstraff og fravær på grunn av varetektsfengsling.

4.3.3.1 *Fravær på grunn av soning av fengselsstraff*

I Rt. 1992 s. 1482 ble en stillasmontør oppsagt på grunn av ulovlig fravær på grunn av soning av en dom for heleri. Arbeidstakeren hadde fått avslag på søknad om permisjon for å sone en ubetinget fengselsstraff. Soningen ble dermed gjennomført dels som avspasering og dels som ulovlig fravær på to måneder og 19 dager. Høyesterett uttalte at soning av fengselsstraff ikke gir grunnlag for permisjon fra arbeid eller noe fritak for arbeidsplikten, «[d]et er arbeidstakers - og ikke arbeidsgivers - risiko at han gjennom soning på grunn av eget straffbart forhold ikke blir i stand til å oppfylle pliktene etter arbeidsavtalen».⁷² Høyesterett kom til at ulovlig fravær på grunn av soning av fengselsstraff på to måneder og 19 dager, alene var tilstrekkelig som saklig grunn for oppsigelse. Hensynet til arbeidstakers interesser vil nok ikke

⁶⁹ TOVRO-2010-181221

⁷⁰ Se for eksempel arbeidsmiljøloven §§ 15-8 til 15-10

⁷¹ Dege (2009) s. 1093

⁷² Rt. 1992 s. 1482 (s. 1486)

tillegges mye vekt i en slik situasjon. Når en arbeidstaker på sin fritid begår forbrytelser som kan medføre fengselsstraff, må den ansatte i det minste forstå at det er mulig at han vil bli dømt for dette og bli fraværende fra arbeidet på grunn av soning.

Høyesterett uttalte videre at ikke «ethvert uhjemlet fravær grunnet soning gir saklig grunn til oppsigelse. Særlig ved mer kortvarige fravær må dette undergis en konkret vurdering».⁷³ I slike tilfeller er det relevant å se på fraværets lengde, fraværets betydning for bedriften og bedriftens behov for å si opp arbeidstakeren, forhold på arbeidstakerens side og arbeidstakerens resosialisering etter endt soning.

Med «kortvarig fravær» mener Høyesterett en periode som er klart kortere enn fraværet i den aktuelle sak, som var på to måneder og 19 dager.

Når det gjelder fraværets betydning for bedriften og bedriftens behov for å si opp arbeidstakeren kan det være relevant å se på virksomhetens størrelse, oppgaver og økonomi.⁷⁴ Store bedrifter med mange ansatte vil som regel lettere kunne tilpasse seg at en ansatt blir fraværende, og arbeidsgivers interesser vil i liten grad bli skadelidende. En liten bedrift med få ansatte vil på den annen side kunne få problemer i en tilsvarende situasjon. Hvis arbeidsoppgavene er spesialiserte vil det nok være vanskeligere for bedriften og finne en erstatte, enn hos en bedrift hvor man lett kan erstatte arbeidstakeren. Bedrifter som går økonomisk bra vil nok lettere kunne tilpasse seg at en arbeidstaker er fraværende, enn en bedrift som er på konkursens rand. En dom fra Bodø byrett er illustrerende.⁷⁵ En dørvakt hadde blitt dømt til 90 dager fengsel. Dørvakten ble oppsagt på grunn av dette fraværet. Retten kom til oppsigelsen var usaklig begrunnet, selv om de la til grunn at et soningsfravær på 90 dager kunne være saklig oppsigelsesgrunn, avhengig av fraværets konsekvenser for virksomheten. Dørvaktens fravær hadde ikke medført særlige problemer for virksomheten. De øvrige dørvaktene hadde delt hans vakter mellom seg og det trengtes ikke å ansette noen ny dørvakt under soningsfraværet.

Forhold på arbeidstakerens side kan være relevant ved vurderingen. Arbeidstakeren har for eksempel prøvd å begrense ulempene for bedriften ved å varsle så tidlig som mulig at han trolig må sone i fengsel. På den måten vil ikke fravær av arbeidstakeren komme overraskende på.

Det er et kriminalpolitisk hensyn at den som har sonet sin straff, skal føres tilbake til samfunnet. Hvis arbeidstakeren blir oppsagt på grunn av soning av fengselsstraffen, vil ikke resultatet

⁷³ Rt. 1992 s. 1482 (s. 1486)

⁷⁴ Fougner (2011) s. 178

⁷⁵ NAD 1988 s. 663

av soningen være at han blir integrert i arbeidslivet, men at han blir holdt utenfor. Det foreligger dermed en interessekonflikt mellom arbeidsgivers behov for å kunne si opp arbeidstakeren som ikke kan arbeide i en lengre periode på grunn av soning, og den samfunnsmessige interesse i at lovovertredere skal føres tilbake til samfunnet etter endt soning. Høyesterett uttaler «[m]en at det foreligger en konflikt mellom disse hensynene, kan jeg ikke se gir grunnlag for noen slik risikoforskyvning for uhjemlet fravær over fra arbeidstaker til arbeidsgiver som jeg tidligere har vært inne på».⁷⁶

Når det gjelder forholdet mellom oppsigelse og avskjed på grunn av soning i fengsel, vil det ikke ha stor betydning i realiteten når det er klart at arbeidstakeren må sone en lengre periode i fengsel. Fordelene med en oppsigelse i forhold til avskjed er at den oppsagte får tid til å finne seg en ny jobb og lønn i oppsigelsestiden. Når den ansatte soner i fengsel vil han uansett ikke ha krav på lønn da han ikke kan prestere arbeidsytelsen. Ulempene ved avskjed i stedet for oppsigelse blir i dette tilfellet beskjedent. Det vesentlige er at arbeidsforholdet blir brakt til opphør, og at arbeidstakeren ikke kan vende tilbake i stilling etter endt soning.⁷⁷

4.3.3.2 Fravær på grunn av varetektsfengsling

Enten arbeidstakeren er fraværende på grunn av varetektsfengsling eller soning av fengselsstraff, vil arbeidsgiver ha de samme problemene. Arbeidstakeren stiller ikke sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren. Arbeidsgiver vil fortsatt ha samme interesse i å si opp arbeidstakeren enten den ansatte er fraværende på grunn av soning eller varetektsfengsling. Forskjellen er at ved soning av fengselsstraff er arbeidstakeren dømt for et straffbart forhold. Når arbeidstakeren er varetektsfengslet er det på grunn av at det foreligger «skjellig grunn» til mistanke for at arbeidstakeren har begått en straffbar handling.⁷⁸ Arbeidstakeren er ikke dømt for noe straffbart forhold og det er en mulighet for at arbeidstakeren blir frifunnet eller saken blir henlagt. Hensynet til arbeidstakers interesser vil her tillegges mer vekt enn hvis arbeidstakeren har blitt dømt til fengsel for forholdene.

Høyesterett tok spørsmålet opp i et obiter dictum i Rt. 1992 s. 1482:

«Avslutningsvis under dette punktet finner jeg grunn til å understreke at jeg ikke har behandlet de spesielle problemer som kan oppstå ved fravær på grunn av varetektsfengsling. Hvis en slik sak resulterer i fellende dom, vil et fravær på grunn av varetekt kunne gi grunnlag for oppsigelse på samme måte som fravær grunnet soning. Dersom

⁷⁶ Rt. 1992 s. 1482 (s. 1487)

⁷⁷ LB-2001-1995

⁷⁸ Straffeprosessloven § 171

det ikke reises tiltale eller vedkommende blir frifunnet, vil det ikke være like selvfølgelig å legge risikoen for fraværet utelukkende på arbeidstakeren. Under enhver omstendighet bør det vises forsiktighet fra arbeidsgivers side med å oppsi arbeidstaker grunnet favær ved varetektsfengsling før det foreligger fellende dom».⁷⁹

I Rt. 2011 s. 74 var spørsmålet om fravær på grunn av varetektsfengsling, som ikke resulterte i fellende dom, kunne være grunnlag for oppsigelse i prøvetid. En miljøarbeider ble arrestert og siktet for å ha truet en person under særdeles skjerpene omstendigheter. Miljøarbeideren satt varetektsfengslet i 4 uker. Han ble oppsagt på grunn av fravær knyttet til 4 uker i varetekt og ett fravær på grunn av forsovelse. To år etter oppsigelsen ble arbeidstakeren endelig frifunnet for forholdet.

Høyesterett sluttet seg til det som ble uttalt i Rt. 1992 s. 1482 og la til grunn at når straffesaken endte med frifinnelse sviktet grunnlaget for oppsigelsen og måtte derfor kjennes ugyldig. Førstvoterende uttalte at «[e]n slik skyldkonstatering før det foreligger domfellelse i saken strider mot uskyldspresumpsjonen i EMK art. 6 nr. 2, og kunne følgelig ikke gi grunnlag for oppsigelse».⁸⁰ Tolker vi førstvoterende på ordet innebærer denne uttalelsen at alle oppsigelser som er gitt før det er kommet en fellende dom, vil være ugyldige. Høyesterett uttaler videre at «dersom straffesaken hadde ført til domfellelse, ville oppsigelsen kunne stå seg forutsatt at det var slik sammenheng mellom den straffbare handling og stillingen som kommunen hevder».⁸¹ Riktig forståelse må være at det er mulig for arbeidsgiver å si opp arbeidstakeren selv om det ennå ikke foreligger en fellende dom, og dette strider ikke med uskyldspresumpsjonen i EMK artikkel 6 nr. 2 så lenge det senere kommer en fellende dom. Skulle det vise seg at arbeidstakeren senere skulle bli frikjent, eller saken blir henlagt, vil oppsigelsen være rettsstridig. Arbeidsgiveren vil dermed kunne vurdere om arbeidstakeren er skyldig i et straffbart forhold og si opp arbeidstakeren, og ta en sjanse på at den ansatte får en fellende dom.⁸² At arbeidsgiver her vil få en slags dommerstilling er ikke heldig. Arbeidsgiveren har ingen forutsetninger for å kunne foreta en slik skyldvurdering på en tilfredsstillende måte. En slik løsning vil være problematisk og usikker.⁸³

⁷⁹ Rt. 1992 s. 1482 (s. 1487)

⁸⁰ Rt. 2011 s. 74 (Avsnitt 43)

⁸¹ Rt. 2011 s. 74 (Avsnitt 47)

⁸² Fougner (2011) s. 184

⁸³ Fougner (2011) s. 184

4.3.3.3 Oppsummering

Ved fravær på grunn av soning av fengselsstraff hvor arbeidstakeren har blitt dømt for et straffbart forhold, er to måneder og 19 dager alene tilstrekkelig for at det foreligger saklig grunn for oppsigelse. Når arbeidstakeren begår straffbare handlinger må han kunne regne med at konsekvensen av sine handlinger er at han må sone i fengsel og dermed ikke vil oppfylle arbeidsplikten. Det er dermed rimelig at det er arbeidstakeren som begår kriminelle handlinger som har risikoen for fraværet fra arbeidet.

Når det gjelder fravær på grunn av varetektsfengsling blir det annerledes. Det er ikke sikkert at arbeidstakeren har begått en straffbar handling som har ført til at han er fraværende på grunn av varetektsfengsling. Det vil virke svært urimelig for arbeidstakeren om han ikke skulle ha noen jobb å vende tilbake til hvis saken mot han skulle bli frikjent eller saken blir henlagt. Arbeidsgiver bør dermed ikke si opp arbeidstakeren mens arbeidstakeren er fraværende på grunn av varetektsfengsling, men avvente til saken er ferdig behandlet.

Tiden mellom selve fraværet knyttet til varetektsfengslingen, og til saken er endelig avgjort av påtalemyndighetene og domstolene kan ta flere år. Dette vil kunne føre til ulemper for arbeidsgiveren. Det er derfor blitt argument for at arbeidsgiver skal kunne suspendere arbeidstakere som blir varetektsfengslet til saken er avgjort, selv om suspensjon etter arbeidsmiljøloven § 15-13 er ment å være kortvarig.⁸⁴

4.4 Ansattes ytringer

4.4.1 Innledning

En person har rett til å gi uttrykk for sin mening. Man står fritt til å formidle sine tanker i ytring og handling, til å ytre seg og velge ikke å ytre seg. Ytringsfriheten er rettslig beskyttet i Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10, som gjelder som norsk lov.⁸⁵ Det fremgår av Grunnloven § 100 tredje ledd annet punktum at ytringsfriheten bare kan innskrenkes dersom særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser. Disse hensynene er at sannheten skal komme fram, sikre demokratiet og enkeltindividets frie meningsdannelse, som fremgår av Grunnloven § 100 annet ledd.⁸⁶

Arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver medfører at arbeidstakers ytringsfrihet blir begrenset. I *Rommelfanger v. Federal Republic of Germany* ble en lege på et katolsk sy-

⁸⁴ Fougner (2011) s. 184

⁸⁵ Menneskerettsloven § 2

⁸⁶ NOU 1999:27 (s. 21)

kehus oppsagt siden han offentlig hadde kritisert kirkens holdning til abort. EMD kom til at han ved sin uttalelse hadde misligholdt sitt kontraktsforhold og oppsigelsen var ikke i strid med EMK artikkel 10. Arbeidstakeren må etter lojalitetsplikten opptre lojalt og avstå fra å ytre seg på en måte som vil skade arbeidsgivers interesser. Hensynene som begrunner ytringsfriheten må veies opp mot arbeidsgivers behov for å vernes mot ytringer som kan skade arbeidsgivers interesser.⁸⁷

Ytringsfriheten er teknologinøytral.⁸⁸ Om man velger å ytre seg gjennom sosiale medier, som for eksempel Facebook eller Twitter, gjennom en artikkel som blir trykket i en avis eller om man taler for en folkemengde på Youngstorget er uten betydning. I de siste årene har sosiale medier fått en sentral plass i våre liv og det er lettere for alle å dele sine meninger raskere og med flere enn det som tidligere var mulig.

Videre vil jeg se nærmere på hvordan arbeidstakers ytringer på fritiden kan få konsekvenser for arbeidsforholdet og spesielt hvordan lojalitetsplikten begrenser ytringsfriheten.

4.4.2 Avgrensning

Det følger av arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 2-5 at en arbeidstaker har rett til å varsle om krittikkverdige forhold i virksomheten uten å bli straffet av arbeidsgiver, selv om en slik ytring i seg selv vil være illojalt mot arbeidsgiver. I det videre avgrenses det til situasjoner hvor ytringen faller utenfor lovens regler om varsling, slik at det særskilte varslingsvernet ikke får anvendelse. Det kan for eksempel være at varslingen ikke er gjort på en «forsvarlig» måte og må vurderes etter de generelle reglene om ytringsfrihet.⁸⁹

Begrensninger i den ansattes ytringsfrihet som følge av lovbestemt eller avtalefestet taushetsplikt vil ikke behandles nærmere. Brudd på lov- eller kontraktfestet taushetsplikt er et direkte pliktbrudd uavhengig av når det skjer, hvis ikke ville taushetsbestemmelser være uten praktisk betydning.

4.4.3 Arbeidsavtalen som begrensning av ytringsfriheten

Arbeidstaker har gjennom ansettelsesforholdet en plikt til å oppfylle arbeidsavtalen. Arbeidstaker er dermed pliktig til ikke å uttale seg på en måte som fører til at han ikke kan gjøre jobben vedkommende er ansatt til. For eksempel plikter dommere å ikke uttale seg om en sak på

⁸⁷ Nazarian (2007) s. 414

⁸⁸ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 26

⁸⁹ Arbeidsmiljøloven § 2-4 annet ledd

en slik måte at han eller hun blir inhabil.⁹⁰ RG. 2010 s. 1592 illustrerende. Etter hovedforhandlingen hvor tre menn var tiltalt og hadde erkjent ran, la den ene meddommeren ut en melding til sine venner på Facebook som kunne oppfattes som en invitasjon til å komme med innspill om hvilken straff som skulle utmåles. Retten avsa kjennelse om at meddommeren var inhabil etter lov 13 august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven) § 108 ved at han hadde overtrådt sine plikter som meddommer til ikke å drøfte saken med utenforstående.

En sak som fikk mye oppmerksomhet var i forbindelse med 22. juli-saken hvor en meddommer ble ansett for å være inhabil. Etter første dag av hovedforhandlingen i Oslo tingrett kom det frem at den ene meddommeren kort tid etter 22. juli hadde uttalt på Facebook at «[d]ødsstraff er det eneste riktige i denne saken!!!!!!».⁹¹ Retten besluttet at han måtte vike sete da uttalelsene svekket tilliten til om meddommeren ville vurdere skyldspørsmålet og eventuelt straffeutmålingen uhildet.⁹²

Dette er eksempler på at sosiale medier medfører at personers synspunkter og holdninger kan bli mer synlige for omverdenen og at inhabilitetssaker lettere kan oppstå. Ansatte i yrker som er avhengig av å være habile må dermed være forsiktige med hva de ytrer offentlig.

4.4.4 Lojalitetspliktenes begrensning av ytringsfriheten

Lojalitetsplikten som foreligger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i et ansettelsesforhold innebærer blant annet at arbeidstakeren må avstå fra visse ytringer som kan berøre arbeidsgivers interesser og omdømme. Lojalitetsplikten innebærer dermed en begrensning i den ansattes ytringsfrihet.⁹³ EMD har også lagt til grunn at EMK artikkel 10 gjelder for arbeidstakere og «[a]t the same time, the Court is mindful that employees have a duty of loyalty, reserve and discretion to their employer».⁹⁴ Det er den lojale og sannferdige fremstillingen som er beskyttet av Grunnloven § 100. Det vil derfor ikke i seg selv være i strid med grunnleggende ytringsfrihetsprinsipper å reagere med negative sanksjoner mot illojale ytringer.⁹⁵

Om en ytring anses lojal eller illojal må vurderes opp mot arbeidstakerens ytringsfrihet og arbeidsgivers rett til å verne sine interesser. I *Vogt v. Germany* kom EMD til at krav til absolutt lojalitet ikke vil være et lovlig inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet og det forelå krenkelse

⁹⁰ Eggen (2008) s. 124

⁹¹ VG (17.04.2012)

⁹² RG. 2012 s. 537

⁹³ NOU 1999:27 (s. 128)

⁹⁴ *Guja v. Moldova* § 70

⁹⁵ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 108

av EMK artikkel 10. *Vogt v. Germany* handlet om en tysk statsborger som jobbet som lærer og ble suspendert på grunn av at hun var medlem av det tyske kommunistpartiet DKP.

Det følger av lojalitetsplikten at arbeidstaker ikke kan fremsette ytringer som på en illojal måte skader arbeidsgivers legitime og saklige interesser. Arbeidsgiver kan derfor ikke slå ned på ytringer som han eller hun oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige.⁹⁶ Arbeidsgivere må tåle et visst nivå av kritikk fra egne ansatte.⁹⁷ Utgangspunktet er at det skal mye til før en ytring anses som illojal. Det må foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering hvor flere momenter er relevante. Jeg vil senere gjøre rede for disse momentene.

4.4.5 Skille mellom offentlig ansatte og privat ansatte

Det kan diskuteres om offentlige ansatte har en større begrensning i sin ytringsfrihet enn det privat ansatte har av hensyn til lojalitetsplikten. Det er klart at både ansatte i privat og offentlig sektor ikke skal ytre seg på en måte som vil skade arbeidsgivers interesser, som for eksempel ved å røpe interne forhold som kan unødig skade virksomhetens omdømme. Offentlig ansatte vil i tillegg til å ha en lojalitetsplikt mot sin arbeidsgiver, også antas å ha en lojalitetsplikt overfor samfunnet og allmennheten som forvaltningen er satt til å tjene.⁹⁸

Enkelte ansatte arbeider for offentlig organer som utøver offentlig myndighet eller er sekretariat for politiske ledere. Personer i slike stillinger må tåle ytterlige begrensninger i ytringsfriheten av hensyn til det demokratiske systems legitimitet og funksjon.⁹⁹ Dette er av hensyn til forvaltningens politiske uavhengighet. Den offentlige forvaltningen er i prinsippet politisk styrt og tjenestemennene sitter i sine stillinger selv om den politiske ledelsen skifter. Offentlig ansatte må akseptere å arbeide under ulike politiske ledelser som kan ha varierende politiske mål. Dette kan tilsi at offentlig ansatte i slike stillinger har en begrenset adgang til å bruke sin posisjon til å systematisk kritisere ledelsen på politisk grunnlag for at et slikt system skal være mulig.¹⁰⁰ Hvis den offentlig ansatte uttaler seg om en av sakene han har under behandling, kan uheldige ytringer fra arbeidstaker svekke allmennhetens og arbeidsgivers tillit til at arbeidstakeren vil utføre sitt arbeid upartisk og lojalt.¹⁰¹ Den ansatte må være svært påpasselig i slike

⁹⁶ SOMB-2006-12

⁹⁷ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 109

⁹⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.16

⁹⁹ NOU 1999:27 (s. 129)

¹⁰⁰ Eckhoff (2010) s. 140

¹⁰¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 37

tilfeller.¹⁰² Spesielt gjelder dette for tjenestemenn som arbeider nært opp mot den politiske ledelse. Dette har også støtte i Grunnloven § 62 hvor det fremgår at tjenestemenn ansatt i et departement ikke kan velges inn på Stortinget som stortingsrepresentant.¹⁰³

På den annen side har offentlig ansatte omfattende kunnskap om virksomheten i stat og kommune. Informasjon og kritikk fra offentlig ansatte vil kunne være av stor verdi for den offentlige debatt og allmennhetens mulighet til å få informasjon om et emne av offentlig interesse. Slike bidrag kan gi samfunnet kunnskap om forhold i stat og kommune om eksempelvis ressursbruk og prioriteringer som bidrar til at kontrollen med forvaltningen blir forsterket.¹⁰⁴ Allmennheten vil for eksempel ha større interesse av informasjon om bruk av offentlig midler enn bruk av private midler. Det kan nok tenkes at offentlig ansatte som jobber i stillinger som er underlagt politiske organer må tåle sterkere begrensninger i ytringsfriheten enn privat ansatte, men disse begrensningene må avveies mot hensynet til en best mulig informert offentlig debatt. Om den som ytrer seg jobber i privat eller offentlig sektor kan være et relevant moment i vurderingen av lojalitetsplikten og ytringsfrihetens grenser. Likevel er det ikke grunnlag for å trekke et generelt skille mellom privat ansatte og offentlig ansatte.¹⁰⁵

4.4.6 Skille mellom offentlige og private ytringer

Det er nødvendig å trekke et skille mellom offentlige og private ytringer. Ytringer som fremsettes innenfor den private sfære kan bare helt unntaksvis få konsekvenser for arbeidsforholdet, siden de normalt ikke kommer i konflikt med lojalitetsplikten. Den private sfæren er der man omgås med dem man kjenner som personer og er en frihetssfære i den forstand at den i omfattende grad er beskyttet mot reguleringer og inngrep fra det offentlige.¹⁰⁶ I tillegg er privatsfæren beskyttet mot innsyn fra det offentlige og fra offentligheten.¹⁰⁷ Det er klart at det man sier rundt middagsbordet til sin familie eller i en telefonsamtale med en venn er ytringer som er innenfor den private sfære.

I de siste årene har sosiale medier, som for eksempel Twitter, Facebook og LinkedIn fått en sentral plass i vår hverdag. Disse sosiale mediene har gjort det lettere å spre sine meninger raskere og til flere. En tendens er at det som i utgangspunktet var ment som privat meningsut-

¹⁰² Recommendation (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member States on Codes of Conduct for Public Officials, artikkel 16

¹⁰³ NOU 1999:27 (s. 131)

¹⁰⁴ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 110

¹⁰⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16 og NOU 1999:27 (s. 129)

¹⁰⁶ Grunnloven § 102 og EMK artikkel 8

¹⁰⁷ NOU 1999:27 (s. 27)

foldelse, blir å anse som offentlige ytringer i rettslig forstand. For å avgjøre hva som vil anses som offentlige ytringer kan det ses til straffelovens generelle definisjon av hva som anses som en offentlig ytring.¹⁰⁸ «Består handlingen i fremsettelse av en ytring, er den også offentlig når ytringen er fremsatt på en måte som gjør den egnet til å nå et større antall personer.», jfr. lov 22 mai 1902 nr. 10 alminnelig borgerlig straffelov (straffeloven) § 7 annet ledd annet punktum. Hvor mange personer som er «et større antall personer» kan variere. Høyesterett har gjennom flere dommer kommet til at 20-30 personer er «et større antall personer», mens seks personer ikke er «et større antall personer».¹⁰⁹ Om ytringen fremsettes på privat område eller kun for utvalgte personer, er ikke avgjørende når antallet blir så høyt som nevnt.¹¹⁰ At ytringen er fremsatt på en nettside som krever innlogging og passord er uten betydning.¹¹¹ Selv om dette gjelder for den strafferettslige definisjonen av offentlig ytring, er det liten grunn til å tro at det vil kreves en større krets av personer på andre rettsområdet for at en ytring skal anses som offentlig.¹¹²

Personer som har en Facebook- eller Twitterkonto har som regel betydelig mer enn 30 venner eller følgere, ofte er antallet flere hundre. Alle ytringer man legger ut på disse mediene vil normalt anses som offentlige. I tillegg er det mulig for vennene eller følgerne å dele eller «retweete» meldingene, slik at ytringene nås til ytterlige personkretser. Det kan dermed ofte være vanskelig for den som ytrer og vite hvor langt ytringen sprer seg. Som datatilsynet uttalte til media:

«Sier du noe til mange hundre venner på Facebook, er ikke det det samme som å sitte på kafé med fire venner. En Facebook-ytring som publiseres til så mange, er helt åpenbart offentlig. Det er det samme som å rope budskapet på et torg eller å henge opp plakater i en småby».¹¹³

Små lukkede Facebook-grupper vil være innenfor den private sfære så lenge antallet som har tilgang til gruppen ikke nærmer seg 20-30 personer.

Den store hovedregel er at ytringer på sosiale medier er å anse som offentlige ytringer.

¹⁰⁸ Thorkildsen (2013) s. 19

¹⁰⁹ Henholdsvis Rt. 1977 s. 754 og Rt. 1995 s. 304

¹¹⁰ Ot.prp nr. 90 (2003-2004) s. 163

¹¹¹ Prop. 53 L (2012-2013) s. 6

¹¹² Thorkildsen (2013) s. 19

¹¹³ Dagbladet (31.07.2013)

4.4.7 Vurdering om ytringen er illojal

Som tidligere nevnt må det foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering om hvorvidt en ytring kan anses som illojal. Nedenfor vil jeg drøfte de viktigste momentene som hører til en slik helhetsvurdering.

4.4.7.1 Skadekravet

Et minstekrav for at en ytring kan anses som illojal er at den skader arbeidsgivers interesser.¹¹⁴ Utgangspunktet er at bare ytringer som «påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte anses som illojale».¹¹⁵ At det er tilstrekkelig med risiko for skade er det bred enighet om i juridisk litteratur.¹¹⁶

Ikke enhver skade eller risiko for skade er tilstrekkelig for at ytringen kan anses som illojal. Hvis en ytring kun medfører bagatellmessig risiko for skade, er ikke dette nok for at ytringen kan anses som illojal. Skaden må i tillegg være av et visst omfang.¹¹⁷ I RG. 2002 s. 780 la lagmannsretten vekt på ytringens skadeevne. En kokk som var ansatt på et skip skrev kritiske leserinnlegg i en avis om rederiets disposisjon av fartøyer. Han ble oppsagt siden handlingen var et grunnleggende tillitsbrudd som var egnet til å skade forholdet til rederiets forretningsforbindelse som hadde chartret båten. Lagmannsretten uttalte at det fremstår «[...] som lite sannsynlig at ytringen på noen vesentlig måte skulle kunne ha skadelig innvirkning på forholdet».¹¹⁸ Lagmannsretten kom til at leserinnlegget ikke var egnet til å skade rederiets forhold på en slik måte som berettiget oppsigelse av arbeidstakeren. Jo større skadeevne ytringen har, desto strengere lojalitetskrav stilles.¹¹⁹ Sivilombudsmannen har uttalt at en forutsetning for at det kan reageres mot en ytring «må være at ytringen har medført en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens interesser».¹²⁰

4.4.7.2 Identifikasjonsfaren

Et viktig moment i vurderingen er identifikasjonsfaren. Når arbeidstakeren uttaler seg utenfor arbeidssituasjonen, for eksempel til massemedia eller på sosiale medier, kan det være fare for at den ansattes uttalelser også blir tillagt arbeidsgiveren, selv om det ikke var meningen. Det

¹¹⁴ Eggen (2008) s. 131 og Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 36

¹¹⁵ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 110

¹¹⁶ Se Wessel-Aas (2013) s. 55, Elvestad (2011) s. 135 og Eggen (2008) s. 131

¹¹⁷ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 37

¹¹⁸ RG. 2002 s. 780

¹¹⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17

¹²⁰ SOMB-2005-18 (s. 115)

ligger til arbeidsgivers styringsrett og bestemme hva som skal uttales på vegne av virksomheten, i tillegg til hvem som kan uttale seg på vegne av virksomheten. Er det fare for identifikasjon må arbeidstakeren være særlig påpasselig med å få frem at det er arbeidstakerens egne meninger og at arbeidsgiveren ikke nødvendigvis deler de samme meningene.

Identifikasjonsfaren vil være spesielt stor for ansatte i ledende stillinger og stillinger hvor deler av arbeidsoppgavene er å representere virksomheten, for eksempel presseansvarlig i en virksomhet og diplomater i utlandet. Uttalelser fra personer i slike stillinger vil lett kunne identifiseres med arbeidsgiver, selv om de ytrer seg på egne vegne.¹²¹ Et eksempel på at det kan være uklart om en ansatt har uttalt seg på arbeidsgivers vegne var da en politisk rådgiver i Utenriksdepartementet la ut en melding på sin private Twitter-konto da det ble kjent at kinesiske Liu Xiaobo vant Nobels fredspris i 2010. Meldingen var:

«Om vi svetter i UD nå? Neida».¹²²

Denne meldingen gir lett inntrykk av at den er på vegne av Utenriksdepartementet. At en ansatt i en sentral stilling i Utenriksdepartementet uttalte seg offentlig om et sensitivt politisk tema var ikke heldig, og saken fikk bred oppmerksomhet i media. Enda mer problematisk blir det hvis arbeidstakeren blander tjenestesaker og private saker om hverandre via samme konto. Et eksempel som blir brukt av Wessel-Aas er en sak fra Fredrikstad Blad.¹²³ Som profilbilde på sin private Facebook-profil hadde ordføreren i kommunen på seg ordførerkjedet. I tillegg fikk hun og besvarte spørsmål som ordfører på sin private Facebook-profil. Ordføreren skilte ikke godt mellom rollen som ordfører og seg selv som privatperson.¹²⁴

Det skal dermed lite til for at offentlige uttalelser fra ansatte i slike stillinger anses som illojale. Jo nærmere ledelsen den ansatte er, jo større fare er det for at vedkommende vil bli identifisert med virksomheten. Dette tilsier at retten til å uttale seg offentlig bør begrenses jo nærmere ledelsen man er. Dette støttes også av Ytringskommisjonen som uttaler at «[p]risen man betaler for nærhet til makten er følgelig redusert ekstern ytringsfrihet».¹²⁵

Når det gjelder ansatte i lavere stillinger, må det være klarere holdepunkter for å anta at det foreligger identifikasjonsfare. I SOMB-2005-17 la Sivilombudsmannen til grunn at arbeidsta-

¹²¹ Wessel-Aas (2013) s. 61

¹²² Aftenposten (30.06.2012)

¹²³ Wessel-Aas (2013) s. 65

¹²⁴ Fredrikstad Blad (11.04.2011)

¹²⁵ NOU 1999:27 s. 131

kers stilling som underordnet kjøkkenpersonale på et sykehjem ikke medførte noen identifikasjonsfare overfor kommunen.

Det kan også diskuteres om det kan legges vekt på en assosiasjonsfare. I motsetning til identifikasjonsfaren vil ikke assosiasjonen medføre noen risiko for at arbeidstakers ytring skal fremstå som om den er uttalt på vegne av arbeidsgiveren. Assosiasjonsfaren innebærer at arbeidsgiver kan bli forbundet med arbeidstakers ytringer. Dette gjør seg spesielt gjeldende på sosiale medier og kommentarfelt hos nettaviser hvor det ofte fremgår av brukernavnet til personer som ytrer seg hvor de jobber og hva slags stilling de innehar. Problemet reiser seg når den ansatte kommer med ytringer som ikke er sosialt akseptable i en opphetet diskusjon på nettet. Slike ytringer har normalt ingen tilknytning til ansettelsesforholdet eller virksomheten. Som nevnt er det en forutsetning for at det skal kunne reageres på en «frimodig ytring» at ytringen har medført skade eller åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens interesser. Sivilombudsmannen uttalte i SOM-2009-2770 at det ikke var avgjørende at arbeidstakeren publiserte en artikkel og underskrev med navn, arbeidssted og hvilken stilling han hadde hos arbeidsgiveren. Likevel kan det være grunn til å vektlegge dette. Selv om det er klart at ytringen ikke fremstår som om den er gitt på vegne av arbeidsgiveren, kan det tenkes at selve omdømme til virksomheten kan bli skadet. Dette taler for at assosiasjonsfaren kan vektlegges i helhetsvurderingen når arbeidstakeren fremsetter kritikkverdige ytringer på sosiale medier.¹²⁶

4.4.7.3 Meningsytring eller påstand om faktiske forhold

Det må skilles mellom ytringer som er en påstand om fakta og ytringer som uttrykker en mening eller vurdering. Utgangspunktet er at både påstander om fakta og meningsytringer er beskyttet av ytringsfriheten.¹²⁷ Likevel kan det hevdes at det generelt kreves strengere krav til ytringer som er påstand om faktiske forhold enn for meningsytringer. Dette er fordi arbeidsgiver lettere kan forsvare seg mot meningsytringer ved å komme med motargumenter.¹²⁸

Ytringer som er en påstand om fakta kan bevises, men å bevise en mening er ikke like lett. I *Lingens v. Austria* skiller EMD mellom «facts» og «value-judgments», og det å kreve bevis for meninger vil bryte med meningsfriheten og dermed krenke EMK artikkel 10.¹²⁹ Det kreves at ytringer som er en påstand om faktiske forhold har faktisk forankring. Slike ytringer vil kunne innebære risiko for skade på virksomheten siden de har stor overbevisende effekt og det er vanskelig for arbeidsgiveren å forsvare seg mot slike ytringer. Hvis det skulle vise seg

¹²⁶ Jeg finner støtte for dette i Olsen (2014) s. 260-262

¹²⁷ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 23

¹²⁸ Eggen (2008) s. 132

¹²⁹ *Lingens v. Austria* § 46

at påstanden ikke var sann, vil ytringen lett anses som illojal. Det er ikke slik at enhver ytring om fakta anses som illojal selv om den ikke er sann. En usann ytring er ikke nødvendigvis illojal om arbeidstakeren var i aktsom god tro om de faktiske forholdene på tidspunktet for ytringen.¹³⁰

Det er ikke slik at alle meningsytringer er ubetinget beskyttet av ytringsfriheten. EMD har i *De Haes and Gijssels v. Belgium* uttalt at selv om det ikke er nødvendig å føre bevis for meningsytringer, kan det stille seg annerledes når meningsytringen har karakter av å være en beskyldning. Slike meningsytringer må ikke være «[...] excessive, in particular in the absence of any factual basis [...]».¹³¹ Dette har også senere blitt lagt til grunn av EMD og «[t]he more serious such an allegation, the more solid the factual basis has to be».¹³² Slike meningsytringer må ha en viss forankring i objektiv fakta. Denne forankringen må være sterkere jo mer konkret og alvorlig beskyldningen er. Dette er også blitt lagt til grunn av Høyesterett.¹³³

Spesielt på sosiale medier er meningsytringer svært utbredt. De samme utgangspunktene som er nevnt gjelder også for ytringer på sosiale medier og det skal en del til før slike meningsytringer kan anses som illojale.

4.4.7.4 Ytringens form

I tillegg til selve innholdet er også ytringens form beskyttet av ytringsfriheten. Dette er lagt til grunn av EMD i *De Haes and Gijssels v. Belgium* hvor EMD uttalte at EMK artikkel 10 «[...] protects not only the substance of the ideas and information expressed but also the form in which they are conveyed».¹³⁴ Ytringens uttrykksform og språkbruk kan likevel være et moment i vurderingen om ytringen skal anses som illojal.

Ytringer som har en kritisk og polemisk form, for eksempel ved at de er personlig belastende, unødig støtende eller krenkende, vil lettere anses som illojale enn ytringer som har en mer nøktern, saklig og balansert form.¹³⁵ Dette er lagt til grunn av EMD i *Palomo Sánchez and others v. Spain* hvor EMD uttalte at «a clear distinction must be made between criticism and insult and that the latter may, in principle, justify sanctions».¹³⁶ Et eksempel fra norsk rett er

¹³⁰ Eggen (2008) s. 132

¹³¹ *De Haes and Gijssels v. Belgium* § 47

¹³² *Bląja News Sp. z o. o. v. Poland* § 52

¹³³ Rt. 2014 s. 152 og Rt. 2002 s. 764

¹³⁴ *De Haes and Gijssels v. Belgium* § 48

¹³⁵ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103

¹³⁶ *Palomo Sánchez and others v. Spain* § 67

en dom fra Borgarting lagmannsrett hvor en arbeidstaker kritiserte sin arbeidsgiver gjennom avisinnlegg. Lagmannsretten vektla at innleggene manglet den nøkternhet og balanse som kreves. I tillegg var det ikke hold i den ansattes anklager. Retten kom til at forholdet ikke var så vesentlig at det var grunnlag for avskjed, men at det forelå saklig grunn for oppsigelse.¹³⁷

I rettspraksis blir muntlige ytringer vurdert lempeligere sammenlignet med skriftlige ytringer. I *Fuentes Bobo v. Spain* la EMD vekt på at arbeidstakers svært kritiske og polemiske ytringer var muntlige og fremprovosert av programlederne i radioprogrammet.¹³⁸ I SOMB-2005-17 hadde en ansatt ved et kommunalt sykehjem kommet med kritiske ytringer om driften av sykehjemmet i lokalradioen. Sivilombudsmannen bemerket at det stilles lempeligere krav til muntlige ytringer enn skriftlige, og la til grunn at den ansattes uttalelser til lokalradioen kom som en spontan meningsytring på direkte oppfordring fra en journalist som var hentet til hennes arbeidsplass av pårørende, og at situasjonen kom overraskende på arbeidstakeren.

Grunnen til at det stilles lempeligere krav til muntlige ytringer er på grunn av at disse ofte er preget av å være impulsive og ikke spesielt veloverveide.¹³⁹ Høyesterett vurderte om arbeidstakers ytringer var veloverveide i Rt. 2003 s. 1614 (Telenor Mobil). I denne saken ble en arbeidstaker avskjediget på grunn av at han i en e-post hadde kommet med kritikk og alvorlige beskyldninger rettet mot en av arbeidsgivers kunder. Den ansatte hadde tidligere drøftet opplysningene med en annen medarbeider som hadde frarådet han å sende det. Høyesterett la til grunn at e-posten var veloverveid og gjennomtenkt, og avskjedigelsen ble ansett rettmessig på grunn av de grove beskyldningene.

Det kan stilles spørsmål om skillet mellom muntlige og skriftlige ytringer gjelder på samme måte for ytringer fremsatt på sosiale medier. Ytringer på sosiale medier er som regel skriftlige, men normalt ikke spesielt veloverveide. Som førstvoterende uttalte i Rt. 2003 s. 1614, «[...] e-post er en meddelelsesform hvor veien fra tanke til ugjenkallelig handling er kort [...]».¹⁴⁰ For å vurdere dette må man se nærmere på selve ytringen og sammenhengen hvor den er fremsatt. Ytringer i chat og kommentarer generelt på sosiale medier er som regel mindre gjennomtenkte ytringer som ofte har kommet som en spontan meningsytring. Lengre innlegg på sosiale medier, som blogginnlegg, vil normalt være mer gjennomtenkte og kan lettere anses som illojale.

¹³⁷ LB-1995-1287

¹³⁸ *Fuentes Bobo v. Spain* § 46 og 48

¹³⁹ Jeg finner støtte for dette også i Jakhelln (2004) s. 97

¹⁴⁰ Rt. 2003 s. 1614 (avsnitt 47)

4.4.7.5 Spredningsfare

Et moment som tilsier at skriftlige ytringer bør vurderes strengere enn muntlige, er spredningsfaren. Dette gjelder spesielt på sosiale medier hvor ytringer ment for en begrenset gruppe kan deles og spres slik at ytringen fort blir tilgjengelig for et stort publikum. På den måten fører spredningsfaren til at skriftlige ytringer har større skadepotensiale enn muntlige ytringer.

I Rt. 2003 s. 1614 vurderte Høyesterett spredningsfaren og betydningen av den. En arbeidstaker ble avskjediget på grunn av at han hadde sendt en e-post med kritikk og rettet alvorlige beskyldninger mot en av arbeidsgivers kunder. Eposten ble sendt til rundt 60 kollegaer, samt tre personer i Telenor Mobil AS som han hadde samarbeidet med i et prosjekt. Høyesterett anså ikke de tre medarbeiderne i Telenor Mobil AS som helt utenforstående adressater selv om det var et selvstendig selskap innenfor Telenorkonsernet. Høyesterett la til grunn at den store spredningen av e-posten som den ansatte sørget for «lett ville resultere i at innholdet også ble brakt videre til personer utenfor konsernet».¹⁴¹ At arbeidstakeren kun hadde sendt mailen til et begrenset antall personer var uten betydning.

Spredningsfaren taler for at ytringer på sosiale medier bør vurderes strengere enn muntlige ytringer.¹⁴² Selv om slike ytringer preges av å være impulsive og lite gjennomtenkte bør arbeidstakere tenke seg om før man ytrer seg på sosiale medier, av hensyn til at skadepotensialet kan være betydelig på grunn av spredningsfaren.

4.4.7.6 Intern eller ekstern ytring

Om ytringen fremsettes internt i virksomheten eller for omverdenen har også betydning for vurderingen. Generelt kan det legges til grunn at eksterne ytringer lettere kan anses illojale enn interne ytringer.¹⁴³

Risikoen for skade ved interne ytringer vil være begrenset siden medarbeidere og arbeidsgiver normalt har kjennskap til de samme forholdene og vil kunne imøtegå slike ytringer raskt eller ignorere ytringen når den faller på sin egen urimelighet. I LH-2011-81291 var en revisor blitt oppsagt på grunn av kritiske ytringer innad i virksomheten. Lagmannsretten la vekt på at ytringene var «[...] fremmet overfor en begrenset krets av personer internt i virksomheten, og ble fremsatt overfor selskapets styre etter at B ikke møtte forståelse hos daglig leder for sin faglige kritikk». Lagmannsretten kom til at det ikke forelå saklig grunn for oppsigelse.

¹⁴¹ Rt. 2003 s. 1614 (avnsitt 44)

¹⁴² Olsen (2014) s. 264

¹⁴³ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 103

At arbeidstaker kan komme med ytringer innad i virksomheten vil ofte være til virksomhetens beste. Arbeidstakeren kan for eksempel oppdage og påpeke uheldige forhold i virksomheten eller ha løsninger som kan forbedre virksomheten.¹⁴⁴

Det er likevel klart at ytringer kan anses som illojale selv om de er fremsatt internt i virksomheten. Det må trekkes en grense når en intern diskusjon for eksempel utvikler seg til at kollegaene føler seg plaget og fører til et dårlig arbeidsmiljø. I et slikt tilfelle kan det foreligge saklig grunn for oppsigelse.¹⁴⁵ Det kan nevnes at arbeidsgiver har en plikt til gripe inn ved mobbing eller trakassering av ansatte etter arbeidsmiljøloven § 4-3 som stiller krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Det kan foreligge saklig grunn for oppsigelse eller rettmessig avskjed når en arbeidstaker mobber eller trakasserer en kollega, selv om dette skjer utenfor den ordinære arbeidstid og arbeidssted.¹⁴⁶ Også grov kritikk av virksomheten som fremsettes innad i virksomheten kan få konsekvenser.¹⁴⁷

Når det gjelder eksterne ytringer er det litt annerledes. Ytringsfriheten kommer lettere i konflikt med lojalitetsplikten når det gjelder omtale av bedriften utad. Spesielt gjelder dette når arbeidstakeren uttaler seg overfor kunder og media. I Telenor Mobil-dommen uttalte Høyesterett at e-posten «[...] lett vil ramme hardere - og dermed være et grovere lojalitetsbrudd - om de også fremsettes overfor mottakere utenfor arbeidsgiverens egne ansatte».¹⁴⁸ Ofte vil mottakerne av ytringen ikke ha de samme forutsetninger og kunnskap om forhold i virksomheten som arbeidstakeren som fremsetter ytringen, hans kollegaer og arbeidsgiver har. Det vil da også ha betydning hvordan arbeidstakeren har fremsatt den eksterne ytringen. Hvis ytringen er fremsatt i et faglig tidsskrift vil trolig mottakeren ha en bedre forståelse av konteksten og forholdene hvor arbeidstakeren jobber, enn for eksempel leserne av en vanlig avis. Høyesterett uttalte i Rt. 1969 s. 1129 at «[...] valget av forum kan medføre varierende krav til den form og uttrykksmåte [...]».¹⁴⁹ Ytringer vil i høyere grad tolereres hvis de fremsettes i faglige tidsskrifter enn i en vanlig avis.¹⁵⁰

¹⁴⁴ Jakhell (2006) s. 309

¹⁴⁵ ARD 1978 s. 65 (s. 70)

¹⁴⁶ Se for eksempel LA-2009-189015-2 (Oppsigelse av arbeidstaker på grunn av opptreden på julebord. Han hadde opptrådt seksuelt krenkende overfor to unge kvinnelige ansatte.), LA-2004-8128 (Oppsigelse på grunn av at arbeidstaker hadde trakassert en kollega på bedriftens parkeringsplass. Hun trodde feilaktig at samboeren og den andre kvinnen hadde et forhold.) og LB-2001-3666 (Oppsigelse på grunn av at den ansatte hadde betydelig interesse for en kvinnelig kollega og i forbindelse med sosiale arrangementer hadde han vist aggressiv adferd mot kollegaer og andre når han hadde vansker med å oppnå kontakt med henne.)

¹⁴⁷ Rt. 2003 s. 1614

¹⁴⁸ Rt. 2003 s. 1614 (avsnitt 44)

¹⁴⁹ Rt. 1969 s. 1129 (s. 1134)

¹⁵⁰ Elvestad (2011) s. 141

Ytringer på sosiale medier vil så godt som alltid være eksterne ytringer. Siden ytringer på sosiale medier ofte er preget av å være lite gjennomtenkte og det i tillegg vil være stor spredningsfare, må slike ytringer vurderes strengt.

4.4.7.7 Den ansattes hensikt

Hva som er arbeidstakers formål eller hensikt med å fremsette en ytring har også betydning for vurderingen. Det følger av forarbeidene til endringen av Grunnloven § 100 at formålet med ytringen kan ha selvstendig betydning for lojalitetsvurderingen. Ytringer som er fremsatt av en arbeidstaker i den hensikt å skade arbeidsgivers interesser, vil lettere anses som illojale enn om hensikten er å forbedre forholdene på arbeidsplassen eller å bidra til en opplyst samfunnsdebatt.¹⁵¹

Hensynet til den offentlige debatt og allmennhetens informasjonsbehov tilsier at det skal det skal en del til før en ytring anses illojal.¹⁵² Det vil være uheldig hvis en arbeidstaker, av frykt for å bli ansett som illojal, unnlater å fremsette kritikk og forslag til hvordan forhold på arbeidsplassen kan forbedres. Det vil kunne føre til uheldig selvsensur hvis arbeidstakere må godtgjøre at deres ytringer ikke er preget av deres egen misnøye.¹⁵³ Det fremgår av forarbeidene til varslingsbestemmelsene at en bør være varsom med å legge for stor vekt på arbeidstakerens motiv. Dette på grunn av at «[s]elv om man isolert sett kan hevde at det overfor arbeidsgiver er illojalt å varsle hvis varslingen er personlig motivert, kan det være at varslingen likevel er beskyttet av ytringsfriheten dersom hensynet til allmennheten uansett taler for at opplysningene kommer fram».¹⁵⁴

På den annen side vil hensynet til den offentlige debatt og allmennhetens informasjonsbehov ikke alltid tillegges mye vekt. Spesielt gjelder dette meningsytringer på sosiale medier som ofte er preget av å bestå av lite gjennomtenkte, spontane meninger. Hensikten med slike ytringer er som oftest ikke å bidra til den offentlige debatten, men har mer karakter av å være en utblåsning av egne følelser og meninger. Slike ytringer bør som regel ikke kunne forsvares med at de er vernet av ytringsfriheten av hensynet til den offentlige debatt og allmennhetens informasjonsbehov. Det er først og fremst retten til å fremme veloverveide synpunkter for offentlig debatt som er beskyttet av ytringsfriheten.¹⁵⁵

¹⁵¹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 105

¹⁵² Olsen (2014) s. 260

¹⁵³ Elvestad (2011) s. 140

¹⁵⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 20

¹⁵⁵ Thorkildsen (2013) s. 24

Man bør være forsiktig med å tillegge arbeidstakers hensikt for mye vekt. På den annen side bør arbeidstakers hensikt tillegges vekt når det er klart at hensikten er ond og det primære formålet med ytringen er å skade arbeidsgiveren.¹⁵⁶

4.4.7.8 *Arbeidstakers stilling*

Arbeidstakers stilling har også betydning for lojalitetsvurderingen. Den enkelte stilling kan medføre at ytringsfriheten er innskrenket eller utvidet, alt etter stillingens karakter og posisjon i virksomheten.

Ansatte ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner har en utvidet ytringsfrihet. Dette er begrunnet med at disse ansatte har som en del av sine arbeidsoppgaver å bidra til samfunnsdebatten ved å komme med sakkyndige uttalelser og gjøre forskningsresultatene sine kjent.¹⁵⁷ EMD har stadfestet viktigheten av at akademikere kan dele sin kunnskap og meninger uten restriksjoner.¹⁵⁸ Dette er også lagt til grunn av Høyesterett i Rt. 2011 s. 1011 hvor Høyesterett understreker at Grunnloven § 100 første ledd og EMK artikkel 10 nr. 1 gir «svært vide rammer for hva en vitenskapelig ansatt kan si om faglige og administrative spørsmål, selv om dette innebærer å tale ledelsen eller andre midt i mot».¹⁵⁹ Også Sivilombudsmannen har uttalt at en arbeidstakers adgang til å publisere faglige artikler innenfor sitt arbeidsfelt er meget vid.¹⁶⁰ Det kan ikke i medhold av lojalitetsplikten stilles krav til at faglige artikler som den ansatte får publisert i egenskap av privatperson eller fagperson skal være i samsvar med virksomhetens formål.

Enkelte stillinger tilsier at arbeidstakeren har en mer begrenset ytringsfrihet. Dette gjelder spesielt arbeidstakere som har ledende stillinger, eller stillinger som er i nærheten av virksomhetens ledelse. Som ytringskommisjonen påpeker: «[p]risen man betaler for nærhet til makten er følgelig redusert ekstern ytringsfrihet».¹⁶¹ En ansatt i en lederstilling har et særlig behov for tillit på grunn av sin betrodde stilling og har ved sin handlemåte en signaleffekt overfor de andre ansatte. Generelt kan det sies at det kan stilles strengere lojalitetskrav jo høyere stilling en arbeidstaker har.¹⁶² Dette er også lagt til grunn av Høyesterett.¹⁶³

¹⁵⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 20

¹⁵⁷ Dette følger av Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 18 og universitets- og høyskoleloven § 1-3 bokstav d og f.

¹⁵⁸ *Sorguç v. Turkey* § 35

¹⁵⁹ Rt. 2011 s. 1011 (avsnitt 8)

¹⁶⁰ SOM-2009-2770

¹⁶¹ NOU 1999:27 (s. 131)

¹⁶² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 18

¹⁶³ Se for eksempel Rt. 1997 s. 1128 og Rt. 1993 s. 300

4.4.8 Ytringer som ikke skader arbeidsgivers interesser

Så lenge arbeidstakers ytringer ikke skader arbeidsgiverens interesser, er hovedregelen at ytringen ikke kan anses som illojal.¹⁶⁴ Et spørsmål er om grovt utilbørlige ytringer likevel kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, selv om ytringen ikke skader arbeidsgivers interesser.¹⁶⁵

Høyesterettsdom inntatt i Rt. 1979 s. 770 er illustrerende. I denne saken ble to trikkekonduktører oppsagt siden de hadde deltatt i et fjernsynsprogram om ekstreme politiske organisasjoner og kommet med grove uttalelser. De uttalte at de var medlemmer av ekstreme politiske organisasjoner som hadde våpen som de hadde planer om å bruke i en eventuell fremtidig situasjon. I tillegg ble det opplyst at organisasjonen drev bevisst kartlegging av folk med annen politisk oppfatning, og at de hadde infiltrert næringslivet, offentlig institusjoner og Forsvaret. Førstvoterende uttalte at «det ikke vil være adgang til å kreve en arbeidstaker fjernet på grunn av hans politiske meninger».¹⁶⁶ Dette selv om de øvrige ansatte måtte finne meningene uforståelige, rystende eller frastøtende. Høyesterett kom likevel til at oppsigelsene var rettmessige etter en vurdering av programmet i sin sammenheng og bakgrunn. Førstvoterende uttalte at det er «ikke lenger spørsmål om avvikende politiske meninger, men om ytterst klanderverdige handlinger overfor samfunnet som helhet og overfor kolleger».¹⁶⁷ Høyesterett kom til at de hadde vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet og i samfunnslivet for øvrig kunne kreves fjernet. Det var riktig nok ikke en ren vurdering av arbeidstakers lojalitetsplikt. De ansatte ble oppsagt siden fagorganisasjoner truet med streik hvis de ikke ble oppsagt. Det er likevel antatt at resultatet ville blitt det samme etter en ordinær saklighetsvurdering, siden uttalelsene medførte samarbeidsproblemer i bedriften.¹⁶⁸

Rt. 1982 s. 1729 er også relevant. I denne saken hadde en lektor blitt avskjediget dels på grunn av at han i undervisningen hadde uttalt at den germanske rase var overlegen, at jødeforfølgelsen under 2. verdenskrig var oppdiktet og at gasskamrene ikke hadde eksistert. Lektoren hadde også gitt uttrykk for sine ekstreme synspunkter offentlig. Selv om Høyesterett uttalte at det var relevant å legge vekt på lektorens offentlige uttalelser, presiserte de samtidig at de ikke tok stilling til om lektorens offentlige uttalelser alene gjorde avskjed rettmessig.¹⁶⁹ Denne

¹⁶⁴ Nazarian (2007) s. 433

¹⁶⁵ Eggen (2008) s. 125

¹⁶⁶ Rt. 1979 s. 770 (s. 781)

¹⁶⁷ Rt. 1979 s. 770 (s. 783)

¹⁶⁸ Eggen (2008) s. 125-126 og Fanebust (2001) s. 73

¹⁶⁹ Rt. 1982 s. 1729 (s. 1743)

dommen kan dermed ikke være noe avgjørende argument for at arbeidsgiver lovlig kan sanksjonere mot utilbørlige ytringer som ikke skader arbeidsgivers interesser.

Det kan også vises til forarbeidene til varslingsreglene i arbeidsmiljøloven:

«Uttalelser som er i strid med virksomhetens hovedformål eller kjerneverdier vil kunne være illojale. For eksempel bør en ansatt i en anti-rasistisk organisasjon ikke uttale seg på en måte som er rasistisk. I andre tilfeller er det mer tvilsomt om arbeidstakers ytringsfrihet er begrenset, selv om ytringene ikke er forenlige med virksomhetens verdigrunnlag. Det samme må gjelde om meningene ”fortoner seg som ekstreme, uforståelige, rystende eller frastøtende” (Rt-1979-770)».¹⁷⁰

Hovedregelen er at ekstreme ytringer som ikke har noen sammenheng med virksomheten vil ha vanskelig for å skade arbeidsgivers interesser og dermed komme i strid med lojalitetsplikten. Det ser ut som det er enighet om dette i juridisk teori.¹⁷¹ Det kan likevel tenkes at ytringer som fremsettes så generelt at ytringen kan komme i konflikt med mer allmenne interesser, for eksempel ytringer som støtter vold og rasisme, vil kunne rammes.¹⁷²

4.5 Arbeidstakers private relasjoner

4.5.1 Innledning

Det kan tenkes at arbeidstakers nærstående i visse tilfeller kan få betydning for arbeidsforholdet. Det vil da ikke være forhold som gjelder arbeidstakeren selv, men nærstående tredjepersoner, som eventuelt kan få betydning for arbeidsforholdet. Dette kapitlet vil handle om når arbeidstakers private relasjoner kan få betydning for arbeidsforholdet.

4.5.2 Stillinger som krever sikkerhetsklarering

Mange stillinger har som krav at arbeidstakeren har blitt sikkerhetsklarert av Nasjonal sikkerhetsmyndighet. I 2013 var ca. 127 000 personer sikkerhetsklarert fordelt på tre nivåer.¹⁷³ Dette gjelder spesielt for stillinger i Forsvaret, Utenriksdepartementet og enkelte andre offentlige virksomheter. Arbeidstakerens private relasjoner er av betydning for om det vil bli gitt sikkerhetsklarering.

¹⁷⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17

¹⁷¹ Eggen (2008) s. 126, Thorkildsen (2013) s. 23 og Olsen (2014) s. 259.

¹⁷² Thorkildsen (2013) s. 23 og Olsen (2014) s. 259

¹⁷³ Aftenposten (28.02.2013)

Grunnen til dette er at arbeidstakeren gjennom stillingen vil få tilgang til skjermingsverdig informasjon. Ved tap av sikkerhetsklarering vil ikke arbeidstakeren kunne fortsette å jobbe i stillingen som krever sikkerhetsklarering. Arbeidstakeren vil dermed ikke kunne oppfylle sin arbeidsplikt overfor arbeidsgiver. Hvis det ikke er mulig å omplassere arbeidstakeren i en annen stilling som ikke krever sikkerhetsklarering, kan det være saklig grunn for oppsigelse.

En sikkerhetserklæring er en tillitserklæring om at personen er tilstrekkelig pålitelig, lojal og har god nok dømmekraft til å håndtere sikkerhetsgradert informasjon på en tilfredsstillende måte.

Ved vurderingen av om en person kan sikkerhetsklareres skal personkontroll gjennomføres i visse tilfeller for nærstående personer i tillegg til hovedpersonen.¹⁷⁴ I forskrift om personellsikkerhet er «nærstående personer» definert som «ektefelle, partner, samboer, (herunder tidligere ektefelle, partner eller samboer de siste tre år), forelder til felles barn, barn (herunder ste-, adoptiv- eller fosterbarn), foreldre (herunder ste-, adoptiv- eller fosterforeldre) og søsken (herunder ste-, adoptiv-, foster- eller halvsøsken)».¹⁷⁵ En arbeidstaker kan miste sikkerhetsklareringen på grunn av at arbeidstakeren er i et forhold med en person fra et land Norge ikke har et sikkerhetssamarbeid med. Grunnen til at nærstående personer er av betydning for sikkerhetsklaringsvurderingen er fordi disse personene er i et slikt forhold med hovedpersonen at det er risiko for at de vil kunne påvirke hovedpersonen til å opptre i strid med sikkerhetsmessige interesser.

4.5.3 Stillinger som krever bestemte livssyn og livsførsel

Den klare hovedregel er at arbeidstakers livssyn og livsførsel hører til den private sfære som er vernet mot inngrep av EMK artikkel 8. Hvis en person blir oppsagt på grunn av sitt livssyn eller livsførsel, vil oppsigelsen i de fleste tilfeller anses som usaklig. Likevel er det enkelte stillinger som kan gi saklig grunn til å kreve at arbeidstakeren har et spesielt livssyn eller livsførsel når det er nødvendig for å utføre arbeidet.¹⁷⁶

I RG. 1998 s. 86 (KG-dommen) ble en adjunkt ved et kristent gymnasium oppsagt på grunn av at han hadde et forhold til en annen kvinne uten å være formelt skilt fra sin kone. Byretten kom til at oppsigelsen var gyldig på grunn av skolens grunnregler og adjunktens lojalitetsplikt. Lagmannsretten kom derimot til at en reaksjon som oppsigelse fremstod som en alt for

¹⁷⁴ Sikkerhetsloven § 20 tredje ledd og forskrift om personellsikkerhet § 3-2

¹⁷⁵ Forskrift om personellsikkerhet § 1-2 første ledd punkt 5

¹⁷⁶ Arbeidsmiljøloven § 13-3

streng reaksjon. Dette selv om adjunkten var kjent med skolens grunnregler og at stillingen hadde en forbildefunksjon. I denne saken var spørsmålet i hvilken utstrekning arbeidstakerens privatliv kan være grunnlag for oppsigelse i en privatskole. Når lagmannsretten kom til at oppsigelsen var usaklig viser domstolen at retten til privatliv tilsier at lojalitetsplikten ikke strekker seg langt utover arbeidsforholdet.

Obst v. Germany er et eksempel fra EMD på at en ansatt ble oppsagt grunnet handlinger begått på fritiden som stred mot kirkens verdier. I denne saken ble arbeidstakeren, som var mormoner, avskjediget fra sin stilling som PR-ansvarlig for mormonkirken i Europa. Bakgrunnen for avskjedigelsen var at han frivillig hadde fortalt ledelsen at hans ekteskap hadde forfalt de siste årene og at han hadde vært utro med en annen kvinne. EMD kom til at avskjedigen ikke var å anse som brudd på EMK artikkel 8. EMD la vekt på at arbeidstakeren hadde en viktig og synlig rolle i kirken og det at han var utro gjorde han uegnet til stillingen. EMD la også vekt på at arbeidstakeren var klar over at utroskap var å anses som illojal opptreden mot mormonkirken, noe som også fremgikk av arbeidsavtalen. Når arbeidstakeren valgte å være utro var han ikke lenger skikket for stillingen. I tillegg var han ung og det ville være lett for han og finne annet arbeid.

I *Schüth v. Germany* kom EMD til at avskjedigelsen av en arbeidstaker ansatt som organist og kordirigent ved et katolsk sogn var å anse som brudd på EMK artikkel 8. Arbeidstakeren ble avskjediget da det kom fram at han ventet barn med en kvinne han hadde vært utro med. Det katolske sognet anså dette som brudd på lojalitetsplikten mot kirken. EMD la vekt på at organisten ikke hadde en viktig eller spesielt synlig stilling i det katolske sognet, og det kunne dermed ikke stilles et så strengt lojalitetskrav som det kunne i *Obst v. Germany*. I tillegg la EMD vekt på at det ville være tilnærmet umulig for arbeidstakeren som organist og kordirigent å finne en ny jobb utenfor kirken.

4.5.4 Nærstående i stilling hos konkurrerende virksomhet

En situasjon som kan være problematisk er når nærstående av arbeidstakeren er ansatt i en konkurrerende virksomhet. Mange bedrifter har sensitiv informasjon og opplysninger som de ikke ønsker at konkurrerende virksomheter skal få kunnskap om. Det er klart at det følger av lojalitetsplikten at arbeidstakeren må bevare taushet om alle forhold som av hensyn til virksomheten ikke må komme ut. I tillegg er det ikke uvanlig i bedrifter at ansatte må underskrive en taushetspliktaftale eller en «non-disclosure agreement». Gjennom en slik avtale er det mulig å trekke linjer for taushetsplikten og det vil ofte ha en pedagogisk effekt overfor ansatte.

Et spørsmål er om det kan trekkes en enda videre beskyttelse ved at det kan være saklig grunn for oppsigelse når ansatte i konkurrerende virksomheter har et så nært forhold at det er stor

risiko for at sensitiv informasjon kommer i konkurrentens besittelse. Dette problemet vil forekomme spesielt hvor arbeidstakers ektefelle eller samboer har en stilling i en konkurrerende virksomhet. Selv om begge har underskrevet en taushetspliktavtale er det risiko for at sensitiv informasjon kommer til konkurrentens kunnskap. Det er ikke brudd på lojalitetsplikten og taushetsplikten som er avgjørende, men at forholdet er så nært mellom de to ansatte at det er en stor fare for illojal opptreden og brudd på taushetsplikten.

I Rt. 1996 s. 1401, dissens 3-2, anså Høyesterett oppsigelsen av en arbeidstaker som saklig på grunn av arbeidstakerens illojale nære tilknytning til et familieaksjeselskap som markedsførte et konkurrerende produkt. Det var mannen hennes som hadde stiftet familieselskapet og stod for aktivitet, mens hun var registrert som daglig leder selv om hun var passiv. Ektemannen hadde tidligere vært ansatt i virksomheten og forpliktet seg til ikke å konkurrere med sin tidligere arbeidsgiver etter han sluttet. Høyesterett kom til at hun ikke kunne identifiseres med ektemannen. Slik forholdet til ektemannen og hennes arbeidsgiver var, måtte det utvises stor varsomhet av henne som gjenværende, og det var illojalt av henne å ikke ta forholdet opp med arbeidsgiveren.¹⁷⁷

Hva slags stilling de nærstående har i de konkurrerende virksomhetene er også av betydning. Hvis den ene personen har en ledende stilling i en virksomhet og den andre er ansatt som vaskhjelp i en konkurrerende virksomhet, vil risikoen være liten eller fraværende. Verre vil det være hvis begge de nærstående har stillinger i konkurrerende virksomheter som gir de tilgang til sensitiv informasjon.

Et eksempel fra dansk rett er Nykøbing Sjællands ret 3. juli 1992.¹⁷⁸ I denne dommen ble en advokatsekretær oppsagt på grunn av at hun hadde innledet et forhold til en advokat på et annet kontor. Retten kom til at oppsigelsen var saklig av hensyn til saksøkerens betrodde stilling og av hensyn til hennes nære personlige forhold til advokaten. Retten fant at det var en «mulighed for illoyalitet. Uansett at der ikke er godtgjort nogen konkret illoyalitet eller nogen konkret mistanke [...]».¹⁷⁹ Saken ble anket til Østre Landsret, men anken ble senere trukket. Østre Landsret indikerte at de hadde lagt vekt på at det for advokatkontorer foreligger særlige hensyn til diskresjons- og taushetsplikt i motsetning til for eksempel handelsvirksomhet. Både Eggen og Rønnow Bruun er enige i at avgjørelsen er mindre overbevisende og at retten nok har strukket seg for langt.¹⁸⁰ Dette på grunn av at opplysningene like gjerne kunne gå fra en annen virksomhet til en annen.

¹⁷⁷ Rt. 1996 s. 1401 (s. 1407)

¹⁷⁸ Rønnow Bruun (1996) s. 165

¹⁷⁹ Rønnow Bruun (1996) s. 165

¹⁸⁰ Dege (2009) s. 550 og Rønnow Bruun (1996) s. 165

Fra norsk praksis kan LARD 1980 s. 124 (Drammen byretts dom av 5. Juni 1980) nevnes. I denne saken var et ektepar ansatt i samme bedrift. Den ene ektefellen var ansatt som innkjøpssjef og den andre ansatt som salgssjef. Ektemannen ble avskjediget og hans hustru ble oppsagt samme dag, som en direkte konsekvens av at ektemannen ble avskjediget. Bedriften begrunnet dette med at det var fare for at mannen ville få seg jobb i en konkurrerende virksomhet. At hustruen da eventuelt fortsatt ville ha en sentral stilling i bedriften ville være uheldig siden det senere kunne oppstå interessemotsetninger mellom henne og ektemannen. Ektefellene tok saken til retten. Retten kom til at det var uberettiget å gi mannen avskjed. Når det gjaldt hustruen kom retten til at når avskjeden av ektemannen var ulovlig, kunne ikke denne avskjedigelsen benyttes som grunnlag for å si opp henne. Retten uttalte videre at heller ikke en fremtidig forventning fra arbeidsgiver om at mannen ville ta stilling i en konkurrerende bedrift ville være saklig grunn for å si henne opp.¹⁸¹ Retten mente at arbeidsgiver burde ha ventet å se hvordan det hele utviklet seg, og i hvert fall drøfte situasjonen med henne. Det virker som om retten baserer seg på at oppsigelsen av hustruen ville vært saklig hvis mannen tok stilling i den konkurrerende bedriften. Det kan være tvil om det er riktig å identifisere ektefellene på denne måten.¹⁸²

Retten til privatliv etter EMK artikkel 8 får stor betydning her. Som det fremgår av *Niemitz v. Germany* er det som nevnt under punkt 2.2.5 ikke bare er den innerste private sfære som vernes, men også retten til å etablere og utvikle forhold til andre mennesker, og at denne relasjonsbyggingen kan like gjerne finne sted i arbeidslivet som på fritiden. Muligheten til å etablere og utvikle sosiale forhold til andre mennesker er en del av selve kjernen som vernes av EMK artikkel 8. Dette tilsier at det skal mye til for at en person kan bli oppsagt fra sin stilling på grunn av at en nærstående har en stilling i en konkurrerende virksomhet. Hovedregelen er at det ikke kan foretas identifikasjon mellom den ansatte og dennes nærstående.¹⁸³ Det må noe mer til enn denne tilknytningen alene før det kan få konsekvenser for arbeidsforholdet.

¹⁸¹ LARD 1980 s. 124 (s. 144)

¹⁸² Dette støttes av Fanebust (2001) s. 65

¹⁸³ Nazarian (2007) s. 228

5 Avslutning

Som vist i denne oppgaven har arbeidsgiver mulighet til å sanksjonere handlinger begått på arbeidstakers fritid, selv om utgangspunktet er at det arbeidstaker foretar seg på fritiden ikke er arbeidsgivers vedkommende. Imidlertid tilsier arbeidsavtalen, arbeidsgivers styringsrett og spesielt lojalitetsplikten at handlinger begått på arbeidstakerens fritid kan få betydning for arbeidsforholdet.

For at arbeidsgiver skal kunne sanksjonere arbeidstakerens handlinger på fritiden med oppsigelse eller avskjed, må den ansattes handlinger utgjøre saklig grunn for dette. Det må foretas en konkret helhetsvurdering i hvert enkelt tilfelle. Utgangspunktet er at arbeidstakers handlinger på fritiden på en eller annen måte har betydning for virksomheten. Det er ikke nødvendig at arbeidstakers opptreden har medført skade, men må være egnet til å skade arbeidsgivers interesser. Arbeidsgivers interesser i å kunne sanksjonere opptreden på arbeidstakers fritid må veies opp mot arbeidstakers interesser, hvor spesielt den ansattes rett til privatliv og ytringsfrihet står sterkt.

De fleste eksempler fra rettspraksis som er brukt viser at der hvor arbeidsgiver har tilstrekkelig god grunn, vil også forhold knyttet til arbeidstakers fritid kunne gi grunnlag for å avslutte forholdet. I de fleste eksemplene har arbeidsgiver og virksomheten på en måte blitt direkte berørt av arbeidstakers handlinger, og arbeidsgivers interesser i å sanksjonere arbeidstakers handlinger blir av den grunn tillagt stor vekt.

Utviklingen i rettspraksis tyder på at Høyesterett i de senere årene tillegger arbeidstakerens interesser større vekt enn tidligere. Spesielt gjelder dette når man ser på de nyere dommene Rt. 2009 s. 685 og Rt. 2011 s. 74. I disse dommene foretar Høyesterett en grundig vurdering av både arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og veier disse opp mot hverandre, og i begge dommene kom Høyesterett til at oppsigelsene var ugyldige. Arbeidsgivers interesser vil likevel ofte ha stor vekt. Dette viser seg spesielt i saker hvor arbeidstakers opptreden har vært graverende, og arbeidsgivers interesser får ofte gjennomslag i slike saker.

6 Litteraturliste

6.1 Rettspraksis

Høyesterett:

Rt. 2014 s. 513 (Aketur)
Rt. 2014 s. 152
Rt. 2011 s. 1011
Rt. 2011 s. 74
Rt. 2009 s. 685
Rt. 2008 s. 135
Rt. 2005 s. 518 (ConocoPhillips)
Rt. 2004 s. 487 (Gravøldommen)
Rt. 2003 s. 1614 (Telenor Mobil)
Rt. 2002 s. 764 (Nordlandspost)
Rt. 2001 s. 418 (Kårstødommen)
Rt. 2000 s. 1602 (Nøkkdommen)
Rt. 1997 s. 1128
Rt. 1996 s. 1401 (Autronica)
Rt. 1995 s. 304
Rt. 1993 s. 300
Rt. 1992 s. 1482
Rt. 1990 s. 607
Rt. 1988 s. 664 (Håndverker)
Rt. 1988 s. 1188 (Sara Hotel)
Rt. 1982 s. 1729 (Hoaas)
Rt. 1979 s. 770 (Oslo sporveier)
Rt. 1977 s. 754
Rt. 1969 s. 1129
Rt. 1961 s. 1012
Rt. 1960 s. 371
Rt. 1959 s. 900 (Sveiserdommen)
Rt. 1918 s. 575

Underrettsdommer:

LA-2009-189015-2 (Agder lagmannsrett)
LA-2006-71768 (Agder lagmannsrett)

LA-2004-8128 (Agder lagmannsrett)
LB-2001-3666 (Borgarting lagmannsrett)
LB-2001-1995 (Borgarting lagmannsrett)
LB-1995-1287 (Borgarting lagmannsrett)
LH-2011-81291 (Hålogaland lagmannsrett)

RG. 2012 s. 537 (Oslo tingrett)
RG. 2010 s. 1592 (Oslo tingrett)
RG. 2002 s. 780 (Gulating lagmannsrett)
RG. 1998 s. 86 (KG-dommen) (Borgarting lagmannsrett)
RG. 1997 s. 269 (Frostating lagmannsrett)
RG. 1996 s. 1241 (Oslo byrett)
RG. 1984 s. 1019 (Eidsivating lagmannsrett)
RG. 1984 s. 961 (Tana og Varanger herredsrett)

NAD 1988 s. 663 (Bodø byrett)
TOVRO-2010-181221 (Øvre Romerike tingrett)
ARD 1978 s. 65
Skien og Porsgrunn byretts dom av 15. desember 1975 (NRK-dommen) (Upublisert)
LARD 1980 s. 124 (Drammen byretts dom av 5. Juni 1980) (sak nr. 102/79 A) (Upublisert)

Sivilombudsmannen:

SOM-2009-2770
SOMB-2006-12
SOMB-2005-18
SOMB-2005-17

Dansk rettspraksis:

Nykøbing Sjellænds ret 3. juli 1992

Internasjonale dommer:

Blaja News Sp. z o. o. v. Poland

The European Court of Human Rights, Strasbourg, 26. november 2013

De Haes and Gijssels v. Belgium

The European Court of Human Rights, Strasbourg

	bourg, 24. februar 1997
Fuentes Bobo v. Spain	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 29. februar 2000
Guja v. Moldova	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 12. februar 2008
Lingens v. Austria	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 8. juli 1986
Niemietz v. Germany	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 16. desember 1992
Obst v. Germany	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 23. september 2010
Palomo Sánchez and others v. Spain	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 12. september 2011
Pay v. UK	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 16. september 2008
Rommelfanger v. Federal Republic of Germany	The European Court of Human Rights, 6. september 1989
Schüth v. Germany	The European Court of Human Rights, 23. september 2010
Smirnova v. Russia	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 24. juli 2003
Sorguç v. Turkey	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 23. juni 2009

Vogt v. Germany

The European Court of Human Rights, Strasbourg, 26. september 1995

6.2 Litteratur

Bøker:

Allstrin (2012)

Allstrin, Tor, Gry Brandshaug Dale og Jon Østensvig, *Endring og opphør av arbeidsforhold*, 2. utg., 2012

Bjørnaraa (2000)

Bjørnaraa, Torgeir, Espen Gaard og Annette Selmer, *Norsk tjenestemannsrett: Kommentarer til tjenestemannsloven med forskrifter mv.*, 2000

Dege (2009)

Dege, Jan Tormod, *Den individuelle Arbeidsrett*, 2009

Dorssemont (2013)

Dorssemont, Filip, Klaus Lörcher og Isabelle Schömann, *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, 2013

Eckhoff (2010)

Eckhoff, Thorstein og Eivind Smith, *Forvaltningsrett*, 9. utg., 2010

Fanebust (2001)

Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 4. utg., 2001

Fanebust (2013)

Fanebust, Arne, *Innføring i Arbeidsrett: Den individuelle del*, 3. utg., 2013

Fougner (2013)	Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, <i>Arbeidsmiljøloven Kommentarutgave</i> , 2. utg., 2013
Jakhelln (2006)	Jakhelln, Henning, <i>Oversikt over arbeidsretten</i> , 4 utg., 2006
Nazarian (2007)	Nazarian, Henriette, <i>Lojalitetsplikt i kontraktsforhold</i> , 2007
Rønnow Bruun (1996)	Rønnow Bruun, Jørgen, <i>Usaglig afskedigelse</i> , 1996
Wessel-Aas (2013)	Wessel-Aas, Jon, <i>Jus og sosiale medier</i> , 2013

Artikler:

Eggen (2008)	Eggen, Kyrre, <i>Ansattes ytringsfrihet</i> , Det 38. nordiske juristmøte 2008, s. 123-141. (Sitert fra lovdata)
Elvestad (2011)	Elvestad, Maren, <i>Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold</i> . I: <i>Arbeidsrett</i> vol. 8 nr. 3-4, 2011, s. 130-142. (Sitert fra Idunn.no)
Fougner (2011)	Fougner, Jan, <i>Oppsigelse på grunn av fengsling – risiko for fravær og skyldspørsmål</i> . I: <i>Med loven mot makta – juss-buss førti år</i> . Oslo 2011 s. 171-187.
Jakhelln (2004)	Jakhelln, Henning, <i>Ytringsfrihet i arbeidsforhold: Arbeidstakere – samfunnsengasjerte borgere, betrodde og innsiktsfulle medarbei-</i>

dere – eller kranglebøtter, bråkmakere og angivere?, TemaNord 2004:509 s. 47-128 (Sitert fra lovdata)

Olsen (2014)

Olsen, Audun, *Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier*, I: Arbeidsrett vol. 11 nr. 2, 2014, s. 250-265. (Sitert fra Idunn.no)

Thorkildsen (2013)

Thorkildsen, Tarjei, *Ansattes ytringsfrihet og sosiale medier*. I: Likes, jus og etikk i sosiale medier, 2013, s. 16-27. (Sitert fra Spekter.no)

Recommendation (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member States on Codes of Conduct for Public Officials) - artikkel 16. (Sitert fra coe.int)

6.3 Lovgivning

Traktater:

EMK

Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, Roma 1950

Norges Lover:

1814

Lov 17 mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov

1902

Lov 22 mai 1902 nr. 10 alminnelig borgerlig straffelov (straffeloven)

1915

Lov 13 august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven)

1977	Lov 4 februar nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven 1977)
1981	Lov 22 mai 1981 nr. 25 om rettergangsmåten i straffesaker (straffeprosessloven)
1983	Lov 4 mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven)
1995	Lov 4 august 1995 nr. 53 om politiet (politiloven)
1997	Lov 28 februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)
1998	Lov 20 mars 1998 nr. 10 om forebyggende sikkerhetstjeneste (sikkerhetsloven)
1999	Lov 21 mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)
2005	Lov 17 juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
2005	Lov 1 april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)

Forskrifter:

2001

Forskrift 29 juni 2001 nr. 722 om personell-
sikkerhet (Forskrift om personellsikkerhet)

6.4 Forarbeider

NOU:

NOU 1999:27

*«Ytringsfrihed bør finde Sted» Forslag til ny
Grunnlov § 100*

Proposisjoner:

Ot.prp. nr. 44 (1976-1977)

Om lov om statens tjenestemenn

Ot.prp. nr. 90 (2003-2004)

Om lov om straff (straffeloven)

Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)

*Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven
(varsling)*

Prop. 53 L (2012-2013)

*Endringer i straffeloven 1902 mv. (offentlig
sted, offentlig handling m.m.)*

Stortingsmeldinger:

St.meld. nr. 26 (2003-2004)

Om endring av Grunnloven § 100

6.5 Vedtak og rapporter

Politidirektoratet (2008/010)

Rundskriv fra Politidirektoratet 2008/010 av
20. oktober 2008, *Bierverv for politi- og
lensmannsetaten*,
<http://www.politilederen.no/dokumenter/Avta>

[leverket/2008_010_bierverv.pdf](#) [Sisert
17.04.15]

6.6 Nettsider

Fredrikstad blad (11.04.2011)

Fredrikstad Blad, *Må journalføre Facebook-melding*, 11.04.2011. <http://www.fb.no/nyheter/ma-journalfore-facebook-melding-1.6163971> [Sisert 04.03.15]

VG (17.04.2012)

VG, *Fjernet meddommer: Står for dødsstraff-kommentaren*, 17.04.2012. <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/terrorang-repet-22-juli-rettssaken/fjernet-meddommer-staar-for-doedsstraff-kommentaren/a/10065267/> [Sisert 27.02.15]

Aftenposten (30.06.2012)

Aftenposten, «*Om vi svetter i DU nå? Neida.*», 30.06.2012. <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Om-vi-svetter-i-UD-na-Neida-6932603.html> [Sisert 25.02.15]

Aftenposten (28.02.2013)

Aftenposten, *10.000 personer er klarert for Norges største hemmeligheter*, 28.02.2013. <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/1000-0-personer-er-klarert-for-Norges-storste-hemmeligheter-7133979.html> [Sisert 12.03.15]

Dagbladet (31.07.2013)

Dagbladet, *Stortingsansatt hetset Eskil Pedersen på Facebook*, 31.07.2013. <http://www.dagbladet.no/2013/07/31/nyheter/sam->

funn/eskil_pedersen/innenriks/politikk/28442405/ [Sisert 23.02.15]

Dagbladet (03.09.2013)

Dagbladet, *Politimann kalte Jens et «krapyl» og fikk sparken*, 03.09.2013.
<http://www.dagbladet.no/2013/09/03/nyheter/innenriks/facebook/29052605/> [Sisert 30.03.15]

Glomdalen (06.03.2014)

Glomdalen, *Bergh får jobben tilbake*, 06.03.2014.
<http://www.glomdalen.no/nyheter/article7212811.ece> [Sisert 07.04.2015]